

TOURISME (ORGANISMES)

Brochure n° 3175

Générée le 28/09/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

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

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 5 février 1996.....	1
Préambule.....	1
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Durée, dénonciation, révision.....	2
Avantages acquis.....	2
Chapitre II : Droit syndical.....	2
Principes.....	2
Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales.....	2
Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales.....	2
Modalités d'exercice du droit syndical.....	3
Chapitre III : Représentation du personnel.....	3
Licenciement des représentants du personnel.....	3
Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel.....	3
Chapitre IV : Contrats de travail.....	3
Rappel des principes.....	3
Contrat à durée indéterminée (CDI).....	3
Contrat de travail à durée déterminée (CDD).....	4
Chapitre V : Indemnités.....	4
Indemnités.....	4
Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit.....	4
Indemnité en période de maladie ou d'accident.....	5
Chapitre VI : Durée du travail.....	6
Travail effectif et repos hebdomadaire.....	6
Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels.....	6
Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur.....	7
Chapitre VII : Rémunération.....	7
Salaires.....	7
Prime d'ancienneté.....	8
Gratification.....	8
Chapitre VIII : Prévoyance.....	8
Salariés non cadres.....	8
Salariés cadres.....	9
Chapitre IX : Congés.....	9
Durée des congés payés.....	9
Fractionnement.....	9
Maladie en cours de congé payé.....	9
Congés spéciaux.....	9
Autres congés.....	10
Chapitre X : Formation professionnelle.....	11
Chapitre XI : Interprétation, conciliation.....	24
Composition. - Rôle. - Fonctionnement de la CPNIC.....	24
Saisine de la commission.....	24
Procédure d'application et d'extension.....	24
Modèle de fiche de saisine.....	25
Chapitre XII : Qualification des emplois.....	25
Préambule à la grille de qualification des emplois.....	25
Qualification des emplois.....	25
Principes.....	25
Grille de qualification des emplois.....	26
Chapitre XIII : Promotion - Formation professionnelle.....	30
Formation professionnelle.....	30
Textes Attachés.....	31
Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996.....	31
Chapitre Ier : Services généraux.....	31
Chapitre II : Services administratifs.....	31
Chapitre III.....	32
Chapitre IV : Organismes à vocation communale ou intercommunal.....	34
Chapitre V : Organismes à vocation départementale.....	34
Chapitre VI.....	35
Chapitre VII : Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers.....	35
Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle.....	36
Avenant n° 4 du 1 juillet 1997 relatif à la formation professionnelle.....	37
Application.....	38
Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail.....	38
I. - Préambule.....	38
II. - Champ d'application.....	38
III. - Modalités de la réduction du temps de travail.....	38
IV. - Saisonnalité.....	39
V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation.....	40
VI. - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	40
VII. - Rémunération.....	40
VIII. - Temps de travail effectif.....	40

Sommaire

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

IX. - Heures supplémentaires.....	41
IX a. - Heures supplémentaires.....	41
X. - Temps partiel.....	41
XI. - Embauches.....	41
XII. - Groupements d'employeurs.....	41
XIII. - Personnels concernés par le présent accord.....	42
XIII bis. - Possibilité de forfaitisation de certains cadres.....	42
XIV. - Réexamen de l'accord.....	42
XV. - Suivi de l'accord.....	42
XVI. - Entrée en vigueur.....	42
XVII. - Extension.....	43
XVIII. - Durée.....	43
XIX. - Dépôt.....	43
XX. - Conditions de dénonciation.....	43
Accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois.....	43
Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatf aux heures supplémentaires.....	48
Modification à l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT - Forfaitisation de certains cadres Avenant du 6 juillet 2004.....	49
Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif aux diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité.....	49
Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres.....	50
Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle.....	50
Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention.....	57
Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	57
Préambule.....	58
Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord.....	58
Chapitre II. - Recrutement.....	58
Chapitre III. - Promotion et évolution professionnelle.....	59
Chapitre IV. - Formation professionnelle continue.....	59
Chapitre V. - Parentalité.....	59
Chapitre VI. - Egalité salariale.....	60
Chapitre VII. - Sensibilisation et communication.....	60
Chapitre VIII. - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel.....	60
Chapitre IX. - Communication avec les instances représentatives du personnel.....	61
Chapitre X. - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision.....	61
Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification.....	61
Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps.....	62
Préambule.....	62
Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai.....	64
Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés.....	65
Annexe.....	66
Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention.....	66
Avenant n° 11 du 24 septembre 2012 à l'avenant no 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle.....	68
Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel.....	69
Préambule.....	69
Section 1 Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle.....	69
Section 2 Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion.....	70
Section 3 Dispositions générales.....	71
Section 4 Dispositions d'application.....	72
Avenant n° 14 du 23 juin 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS PME.....	73
Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés.....	74
Préambule.....	74
Annexe.....	76
Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention.....	78
Textes Salaires.....	89
Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires.....	89
Valeur du point au 1er octobre 2000.....	89
Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires.....	89
Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires.....	89
Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point.....	90
Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009.....	90
Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011.....	91
Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012.....	92
Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013.....	93
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015.....	93
Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016.....	93
Annexe.....	94
Textes Extensions.....	96
ARRETE du 6 décembre 1996.....	96
ARRETE du 25 juin 1997.....	96
ARRETE du 18 juillet 1997.....	97
ARRETE du 3 octobre 1997.....	97
ARRETE du 7 janvier 1998.....	98
ARRETE du 3 février 1998.....	98
ARRETE du 27 avril 1998.....	99
ARRETE du 23 décembre 1998.....	99

Sommaire

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

ARRETE du 29 mars 1999.....	100
ARRETE du 25 mai 1999.....	100
ARRETE du 11 octobre 2000.....	101
ARRETE du 10 mai 2000.....	101
ARRETE du 15 janvier 2001.....	102
ARRETE du 22 février 2001.....	102
ARRETE du 9 décembre 2002.....	103
ARRETE du 7 février 2003.....	104
ARRETE du 17 juin 2003.....	104
ARRETE du 8 juin 2004.....	105
ARRETE du 2 mars 2005.....	105
ARRETE du 12 juillet 2006.....	106
ARRETE du 8 février 2007.....	106

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....108

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	109
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	110
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	111
4. La rupture conventionnelle est.....	112
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	113
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	114
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	115
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	116
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	117
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	118

Comment lire efficacement sa convention collective.....119

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	120
a. Définition de la convention collective.....	120
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	120
c. Utilité de la convention collective.....	120
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	121
a. L'activité de l'entreprise.....	121
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	121
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	121
d. Les mentions du contrat de travail.....	122
e. L'affichage dans l'entreprise.....	122
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	123
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	123
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	124
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	124
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	124
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	124
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	125
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	125
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	127
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	127
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	127
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	127
d. La disparition des organisations signataires.....	127
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	128
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	128
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	128
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	130
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	131

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

Texte de base

Convention collective nationale du 5 février 1996

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy, 75018 Paris ;

Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOURE), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Service tourisme-loisirs CFTC, 112, rue Rambuteau, 75001 Paris ;

Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les partenaires sociaux se sont entendus pour modifier les points suivants :

Les chapitres Ier, II, III, IV, VI et VII sont modifiés.

Le chapitre V est abrogé, création d'un nouveau chapitre V " Indemnités ".

Le chapitre VIII " Indemnités " est abrogé, création d'un nouveau chapitre VIII " Prévoyance ".

Le chapitre IX " Remboursement des frais professionnels " est abrogé, création d'un nouveau chapitre IX " Congés ".

Le chapitre X " Congés " est abrogé, création d'un nouveau chapitre X " Formation professionnelle ". Les articles 39, 40, 40.1, 40.2, 40.3, 40.3.1, 40.3.2, 40.4 et 40.5 de l'ancien chapitre XIII " Formation professionnelle " sont remplacés par les articles 29, 30, 31, 32, 33 et 34 du nouveau chapitre.

Les chapitres XI et XII sont supprimés, création d'un nouveau chapitre XI " Interprétation et conciliation ".

Le chapitre XIII, supprimé, devient le chapitre X.

Le chapitre XIV, supprimé, devient le chapitre XI.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

La convention collective est conclue en application des textes législatifs et réglementaires. Elle règle les relations entre les salariés de droit privé et les employeurs de tous les organismes, sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer) : entreprises et établissements à caractère commercial ou non, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont principalement référencés sous les codes NAF 7911Z, 7912Z, 7990Z, 9499Z, 8413Z, 9004Z, à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyage et de tourisme, ou entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Durée, dénonciation, révision

Article 2

[En vigueur étendu](#)

a) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur. La partie qui en prend l'initiative doit en aviser les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposer la dénonciation auprès des services du ministre chargé du travail. Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9 du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13.

c) La révision partielle ou totale peut être demandée par chacune des parties signataires. La commission paritaire se réunit au plus tard dans les 45 jours. Les articles ainsi révisés feront l'objet d'un avenant.

De toute évidence, les textes de la présente convention s'appliqueront jusqu'à l'extension des nouveaux avenants.

Avantages acquis

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le présent texte remplace à la date de son extension la convention collective nationale en application dans les organismes définis à l'article 1er.

Toutefois, cette convention ne peut pas être la cause de la suppression des avantages collectifs plus favorables contractés par accord d'entreprise. Les avantages conventionnels ou non, acquis à titre individuel sont maintenus sous réserve qu'ils soient plus favorables que le présent texte.

Chapitre II : Droit syndical

Principes

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'adhérer ou non à un syndicat de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger dans l'une des commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales

Article 6

[En vigueur étendu](#)

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des membres de ces commissions est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention et s'effectue dans les conditions suivantes : Elle est limitée à 2 personnes par délégation conformément à l'accord en vigueur.

Modalités d'exercice du droit syndical

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Des congés de formation économique, sociale et syndicale pourront être pris selon les modalités suivantes.

Les salariés titulaires d'un mandat syndical bénéficieront d'un congé rémunéré annuel et cumulable de 2 jours au niveau départemental, 4 jours au niveau régional, 6 jours au niveau national.

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

Chapitre III : Représentation du personnel

Licenciement des représentants du personnel.

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Tout licenciement ou mutation comprise dans un transfert partiel d'activité d'un représentant du personnel ne peut se faire sans autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel

Article 8

[En vigueur étendu](#)

La mise en place ainsi que le renouvellement des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'élection des délégués du personnel avec suppléant est obligatoire dans tous les organismes occupant au moins 5 salariés. Elle relève de l'initiative de l'employeur et intervient à la même date que celle du comité d'entreprise si celui-ci existe.

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles. La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à 2 ans. Ils bénéficient, au titre exclusif de leur mandat conventionnel, du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite de 15 heures par mois. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif.

Chapitre IV : Contrats de travail

Rappel des principes

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Toute embauche de personnel, quel que soit son statut, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit qui sera établi entre l'employeur et le salarié.

Il doit comporter au minimum l'ensemble des informations définies ci-dessous :

Le nom du salarié, l'intitulé du poste et la qualification conventionnelle qui y est attachée, la référence à la convention collective applicable, la durée de la période d'essai, le montant et l'indice de la rémunération ainsi que ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire, le nom et l'adresse de la caisse complémentaire de retraite et celles de l'organisme de prévoyance.

Une fiche de poste sera obligatoirement annexée au contrat de travail.

Pour les contrats à durée déterminée, le contrat de travail devra également comporter le nom, la qualification du salarié remplacé et le motif du contrat, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement.

Toute modification du contrat de travail ou de ses conditions d'exécution devront faire l'objet d'un avenant audit contrat.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Article 11

[En vigueur étendu](#)

1. - Période d'essai

a) Durée

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

- employés : 2 mois ;

- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;

- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

2. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée et préavis

Passé la période d'essai et sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis.

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture, les durées de préavis sont réciproques :

- pour les employés : 1 mois ; employé ayant plus de 2 années d'ancienneté : 2 mois

- pour les agents de maîtrise et techniciens : 2 mois ;

- pour les cadres : 3 mois.

En cas de licenciement, et pendant toute la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 demi-journées par semaine fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction des impératifs du service.

En cas de désaccord, elles seront fixées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l'employeur. Si accord entre les parties, ces heures de recherche d'emploi peuvent être cumulées en fin de période de préavis.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les règles régissant ce contrat sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre V : Indemnités

Indemnités

Article 13

En vigueur étendu

a) Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté dans l'entreprise aura droit en cas de licenciement, sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, au paiement d'une indemnité calculée comme suit :

- 20 % du salaires brut mensuel par année de présence pour les 10 premières années ;

- 1/3 du salaire brut mensuel par année d'ancienneté, à partir de la onzième année.

Pour l'ensemble des salariés âgés de plus de 50 ans, dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

b) Fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière au moins égale à 20 % du salaire brut mensuel par année d'ancienneté dans l'entreprise. Le salaire brut mensuel servant de base de calcul est le dernier salaire perçu.

Toutefois, pour les salariés qui ont exercé leur activité à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée pro rata temporis des années travaillées à temps complet et des années travaillées à temps partiel. Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux.

Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les règles régissant le travail du dimanche, des jours fériés et le travail de nuit sont celles définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La comptabilisation du nombre de dimanches et jours fériés s'entend pour l'année commençant au 1er juin année n pour se terminer le 31 mai année n + 1.

La période de récupération des heures est de 3 mois par rapport à la date d'ouverture des droits (à partir de l'acquisition de 7 heures de repos compensateur, soit 1 jour). Ces jours de récupération ne pourront pas être accolés aux périodes de congés payés, sauf accord de l'employeur. Les dates de prise des récupérations seront fixées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur. En cas de désaccord, les dates seront fixées alternativement par l'employeur et par le salarié.

Les heures travaillées le dimanche dans le cadre de l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel ne sont pas des heures supplémentaires.

Les heures dépassant l'horaire hebdomadaire sont des heures supplémentaires et donnent lieu aux compensations en vigueur.

a) Travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche sont rémunérées de la façon suivante :

Pour le personnel travaillant habituellement le dimanche et plus de 8 dimanches par an :

- paiement des heures travaillées au taux de 150 % (c'est-à-dire une majoration de 50 %) et récupération des heures sur la base de 100 %, soit 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée.

Pour le personnel travaillant exceptionnellement le dimanche, dans la limite de 8 dimanches par an :

- soit le paiement des heures au taux horaire de 150 % (c'est-à-dire une majoration de 50 %) ;
- soit la possibilité de récupération des heures sur la base de 150 %, soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées.

Le choix entre ces deux possibilités fera l'objet d'un accord entre les deux parties, préalablement au recours au travail du dimanche.

b) Jours fériés

Les heures travaillées les jours fériés (le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre, Noël) et le 1er Mai donnent droit à un repos compensateur de 100 % (c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée) et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 % (c'est-à-dire une majoration de 100 %).

c) Travail de nuit

Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures. Elles donnent droit au salarié à un repos compensateur de 100 % (c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée) et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 % (c'est-à-dire une majoration de 100 %).

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires.

Le point C (Travail de nuit) de l'article 14 du chapitre V susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- l'organisation des temps de pose ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires.

Le point C (Travail de nuit) de l'article 14 du chapitre V susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- l'organisation des temps de pose ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation.

Indemnité en période de maladie ou d'accident

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, les salariés interrompant le travail pour cause de maladie ou accident, et ayant adressé sous 48 heures le certificat médical justificatif à l'employeur, ont droit :

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au maintien du salaire ;
- pendant une seconde période au versement d'une indemnité réduite correspondant au 2/3 de la rémunération brute.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'organisme employeur pendant les périodes suivantes, et ce à partir du premier jour d'absence pour les salariés ayant plus de un an d'ancienneté :

PRÉSENCE	INDEMNITÉ PLEINE	INDEMNITÉ RÉDUITE
dans l'organisme	(période de)	(période de)
De 0 à 1 an	Régime de la	Régime de la
	sécurité sociale	sécurité sociale
De 1 à 2 ans	2 mois	2 mois
Au delà de 2 ans	3 mois	3 mois

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence.

Les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de régime complémentaire pour assurer les indemnités dues pour les périodes suscitées et de se conformer aux dispositions du code du travail.

Chapitre VI : Durée du travail

Travail effectif et repos hebdomadaire

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 25 septembre 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-43 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

16.1. Travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation ;
- les absences pour maternité ou adoption ;
- les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an ;
- les congés syndicaux ;
- les périodes de service national obligatoire, les périodes de service civil ;
- les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant 1 an de présence, les absences pour maladie dans la limite de 3 mois par période de référence.

16.2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs sauf accord de réduction du temps de travail incluant des modalités de modulation au sein de l'entreprise ou à la demande expresse du salarié exprimée par écrit avant le 30 novembre et valable pour l'année civile suivante.

Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1, *étendu avec exclusion par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002*.

Le présent article s'applique lorsque aucune disposition plus favorable n'est prévue dans un accord d'entreprise.

a) Déplacements professionnels

Définition :

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu de travail.

Il y a voyage lorsque l'éloignement, le temps du trajet aller-retour et/ou le contenu de la mission empêchent le salarié de rejoindre chaque soir son domicile.

b) Modalités d'indemnisation

L'ordre de mission détermine le départ et la durée de la mission. Dans le cadre de cette mission, les déplacements et les voyages sont indemnisés comme suit :

Les déplacements :

Le temps de mission : le temps réel passé dans l'exécution de la mission (heures de salon, de réunion de travail...) est considéré comme temps de travail effectif.

Le temps de déplacement est assimilé à du temps de travail effectif.

Les voyages :

Le temps de mission : le temps réel passé dans l'exécution de la mission (heures de salon, de réunion de travail...) est considéré comme temps de travail effectif.

Le temps de voyage (aller-retour) : quand il est pris en dehors du temps de travail, les 5 premières heures sont payées et comptabilisées comme temps de travail à 100 %. Au-delà de 5 heures, elles sont indemnisées [*ou récupérées*] (1) à 50 % du temps passé.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002. NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : la dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages du b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : la dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages du b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

Article 18

En vigueur étendu

a) Tout déplacement ou voyage à caractère professionnel, quelle que soit sa durée, est pris en charge par l'employeur.

Cette prise en charge comprend, dans la mesure du possible, l'organisation, la réservation et le paiement des frais principaux de transport collectif (bateau/train/avion) et d'hébergement pour des missions effectuées sur le territoire métropolitain.

Cette prise en charge est obligatoire pour des missions effectuées hors du territoire métropolitain.

b) La durée et l'éloignement nécessités par le déplacement ou le voyage sont soumis aux régimes de prise en charge suivants :

Pour déplacement inférieur ou égal à 24 heures (1 jour), les frais de transport et de repas sont remboursés sur justificatif (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission et de ses annexes.

Pour un voyage d'une durée supérieure à 24 heures (1 jour) et inférieure ou égale à 1 semaine, les frais de transport, d'hébergement et de repas sont remboursés sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission du voyage et de ses annexes.

Pour un voyage d'une durée supérieure à 1 semaine, les frais de transport, d'hébergement et de repas sont remboursés sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission du voyage et de ses annexes, qui sera ponctuelle si ces voyages sont occasionnels ou permanente si ces voyages sont réguliers. Dans ce cas, l'avance s'effectuera sur une base trimestrielle d'estimation qui se renouvellera chaque trimestre autant que de besoin.

c) Les remboursements effectifs s'effectuent sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et sans délai pour les frais engagés pour des voyages n'ayant pas fait l'objet d'une avance. Toutefois, il est admis qu'un délai de 1 semaine peut être nécessaire pour effectuer ce remboursement.

Les remboursements de frais ayant fait l'objet d'une avance sont remboursés dans les délais les plus courts possibles. Ils ne pourront en aucun cas excéder 60 jours.

d) Remboursement kilométrique

Les frais de transport sur un véhicule personnel ou assimilé sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur sans pouvoir être supérieurs au barème prévu pour un véhicule de 7 CV fiscaux.

e) Repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur.

Il est pris :

- immédiatement à l'issue du déplacement ou du voyage, lorsque celui-ci est effectué en dehors du territoire européen ;

- dans les 15 jours qui suivent le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire européen et hors du territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos compensateur est fixé d'un commun accord ;

- dans le mois qui suit le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos de récupération est pris à l'initiative du salarié.

Ce régime est applicable sauf accord spécifique entre les parties.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : la dernière phrase du e (Repos compensateur) de l'article 18 (Modalités de défraiement et de prise de repos compensateur) du chapitre VI susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives aux modalités régissant le repos compensateur.

Chapitre VII : Rémunération

Salaires

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le salaire de base est alloué conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il se réfère à l'indice attribué au salarié prévu dans la grille de

qualification.

La valeur du point est fixée à 1 Euro à la date de signature de la présente convention. Suivant l'accord du 22 février 2001, il est convenu de retenir le principe d'un accord salarial intervenant au plus tard le 1er octobre de chaque année, prévoyant une hausse annuelle de la valeur du point, applicable par moitié au 1er janvier et au 1er juillet de l'année suivante.

Cette disposition s'appliquera à dater du 1er juillet 2003.

Prime d'ancienneté

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les salariés bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'organisme employeur.

On entend par ancienneté dans un organisme le temps de présence pendant lequel le salarié a été occupé dans l'organisme, ses différents établissements ou filiales, annexes ou autres.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Sont assimilées au temps de présence dans l'organisme employeur :

- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, le rendez-vous citoyen ;
- les périodes de congés payés, maladie, maternité, accidents, congés parental, congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'intéressé sur les bases suivantes : 3 % après 3 années de présence, plus 1 % pour chaque année supplémentaire avec un maximum de 20 %.

Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paye du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

Gratification

Article 21

En vigueur étendu

Les organismes accorderont à leur personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté une gratification de fin d'année ou de fin d'exercice.

On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13e mois).

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective.

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à partir du 1er janvier 2010.

Chapitre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de tourisme est tenue d'affilier l'ensemble de ses salariés à un régime de prévoyance.

Salariés non cadres

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

a) Couverture

Ce régime doit prévoir a minima la couverture :

- de l'incapacité de travail ;

- de l'invalidité partielle et permanente ;

- du décès.

b) Taux

Pour couvrir ce régime, l'entreprise devra y consacrer au minimum 0,75 % de sa masse salariale brute. Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Salariés cadres

Article 23

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le régime de prévoyance des cadres doit être conforme à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants.

Chapitre IX : Congés

Durée des congés payés

Article 24

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le salarié bénéficie d'un congé de 2 jours et demi par mois de travail effectif durant l'année de référence (entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), soit 30 jours ouvrables ou 5 semaines par an.

Les dates sont définies dans le courant du 1er trimestre. Elles ne peuvent être modifiées dans un délai d'un mois avant la date de départ prévue. En cas de différent sur le choix des dates entre les salariés d'un même organisme, l'employeur appliquera obligatoirement l'alternance.

Pour les salariés ayant des enfants scolarisés, l'employeur s'efforcera de leur accorder le congé principal durant les vacances scolaires.

Fractionnement

Article 25

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le salarié a droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum (soit 4 semaines consécutives), plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes.

En cas de fractionnement, qui ne peut être imposé par l'employeur, un congé principal de 12 jours ouvrables minimum (soit 2 semaines consécutives) devra être accordé entre le 1er mai et le 31 octobre. Le fractionnement ne concerne que le congé principal de 24 jours ; chaque fractionnement compris entre 3 et 5 jours donne droit à une journée supplémentaire ; chaque fractionnement au-delà de 5 jours donne droit à 2 journées supplémentaires. Le maximum de jours accordés est limité à 6 jours par année.

Maladie en cours de congé payé

Article 26

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Si un salarié est malade pendant son congé annuel payé, il est tenu d'adresser un certificat médical à son employeur et une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord des parties.

Congés spéciaux

Article 27

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1, *étendu avec exclusion par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002*.

Les congés spéciaux s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Congés pour événement d'ordre familial

Ces congés doivent être pris [*impérativement*] (1) au moment de l'événement, sans condition d'ancienneté, en jours ouvrables :

Mariage d'un salarié : 4 jours ;

Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Mariage ou décès d'une soeur ou d'un frère du salarié : 1 jour;

Naissance ou adoption (au foyer du salarié) : 3 jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant de la cellule familiale : 5 jours ;

Décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint : 3 jours ;

Déménagement du salarié : 2 jours/an.

On entend par conjoint toute personne s'inscrivant dans toute forme de vie commune reconnue et déclarée à l'employeur.

Si ces événements ont lieu durant une absence du salarié dans l'entreprise (congés payés, maladie, formation, ...) ils ne donneront pas lieu à récupération.

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

Autres congés

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 25 septembre 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-43 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

28.1. Congés pour événement d'ordre familial

Tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois.

A l'issue de cette période, l'intéressé retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés ne peuvent être inférieurs à 2 jours, sont assimilés à du travail effectif et donnent lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises comptant au moins 10 salariés.

Les modalités d'attribution seront effectuées conformément au code du travail, ils s'imputent normalement sur un contingent annuel de 12 jours.

Toutefois, les salariés titulaires d'un mandat syndical bénéficieront d'un congé rémunéré selon les modalités suivantes :

- 2 jours au niveau départemental ;

- 4 jours au niveau régional ;

- 6 jours au niveau national.

28.3. Congé de maternité

Le code du travail prévoit entre autres que la salariée a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après cette date.

Dans le cas où le ménage compte déjà 2 enfants au moins, la période commence 8 semaines avant la date présumée d'accouchement et se termine 18 semaines après.

La durée des congés est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

En outre, la salariée à temps complet bénéficie à partir du 6e mois de grossesse d'une réduction du temps de travail de 1 heure par jour.

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement après avis du médecin du travail, ce changement sera temporaire et devra cesser dès que l'état de santé de la femme lui permettra de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Le changement d'affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

28.4. Congé parental

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an, à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, a le droit, sous réserve des dispositions du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins 1/5 sans que son activité puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié ayant obtenu un congé parental ou une durée de travail réduit prenant fin au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, a droit à une prolongation de 1 an. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

L'employeur doit être avisé par pli recommandé avec accusé de réception. Pendant l'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations, le salarié ne peut

modifier la durée choisie, sauf accord de l'employeur.
28.5. Le congé sans solde

Exception faite de celui mentionné au paragraphe 28.1, le congé sans solde ne peut intervenir qu'après accord écrit entre employeur et salarié.

Chapitre X : Formation professionnelle

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche.

La formation professionnelle permet :

-aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;

-aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;

2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;

3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

Les partenaires sociaux encouragent donc les entreprises du secteur à continuer à anticiper leurs besoins en compétences.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant le développement de leurs compétences et qualifications.

La réforme de la formation professionnelle continue du 5 mars 2014 apporte les changements suivants :

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;

- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;

- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

Article 1.1

Règles générales

Le plan de formation concerne l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur décide de programmer, sur une ou plusieurs années, au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

Néanmoins, le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en oeuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés ... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

L'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation. Le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

- des actions d'adaptation au poste, de maintien ou d'évolution dans l'emploi (catégorie 1) ;
- et des actions de développement des compétences (catégorie 2).

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. - Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou qui participent au maintien à l'emploi ont plus particulièrement pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

B. - Actions de développement des compétences, catégorie 2

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Pour les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de ses engagements vis-à-vis de l'intéressé (sous réserve d'assiduité à la formation et de réussite aux évaluations prévues).

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un "savoir-faire" par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des organismes de tourisme (liste de branche, liste nationale interprofessionnelle (LRI), liste régionale interprofessionnelle (LRI) ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

Chaque année, la CPNEFP fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

Article 2.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 2.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ ou de l'allocation parent isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois. Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Article 2.5

Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

Article 2.6 (1)

Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans, perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au Smic.

Article 2.7

Tutorat

La loi du 5 mars 2014 et son décret n° 2014-969 du 22 août 2014 rendent obligatoire la désignation d'un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

-justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;

-ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

-accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

-organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

-veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

-assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

-participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.8

Prise en charge

La loi du 5 mars 2014 rend également obligatoire la gratuité de la formation par le salarié : aucune contribution financière ne peut donc lui être demandée par l'organisme de formation. L'employeur doit éventuellement participer au financement de celle-ci pour compléter le montant pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le contrat de professionnalisation est pris en charge sur la base de forfaits horaires déterminés par les partenaires sociaux, dans le cadre des orientations et délibérations des représentants de la section paritaire professionnelle (SPP).

(1) L'article 2.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3 En vigueur étendu

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après.

Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

Article 3.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 3.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 3.4

Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. La durée du contrat sera en principe de 12 mois, sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, ou en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen, la durée est portée à 36 mois ;
- diplôme préparé de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEFP et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

Article 3.5

Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

Article 3.6 (1).

Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de la convention collective nationale de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;
- troisième année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 2.6.

(1) L'article 3.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

La branche des organismes de tourisme souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités.

Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion CUI).

Article 4.2

Actions de formation

Les actions de formation ont pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le socle de connaissances et de compétences mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.). Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Après l'accord de l'employeur, les périodes de professionnalisation peuvent abonder en heures le compte personnel de formation du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par décret, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;

-aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en oeuvre selon les modalités précisées par les articles D. 6324-2 à D. 6324-6 du code du travail.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4.4

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 4.5

Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEFP (1).

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des compétences.

(1) Le premier alinéa de l'article 4.5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 5 En vigueur étendu

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1er janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est désactivé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le DIF est supprimé depuis le 1er janvier 2015. A titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions prévues pour le compte personnel de formation.

Toutefois, les heures de DIF peuvent être cumulées avec les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 150 heures.

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel en accédant à un service dématérialisé gratuit (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

Selon les termes de l'article 8.4 de l'accords n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel des organismes de tourisme :

"Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet, dans ce cas la structure alimente le CPF pro rata temporis."

Chaque année, la procédure sera la suivante :

- identifier les salariés concernés par cette mesure ;
- calculer le nombre d'heures de CPF crédité en plus ;
- adresser à l'OPCA un fichier nominatif des salariés concernés avec l'ensemble des données ;
- payer à l'OPCA une somme pour ces heures acquises en supplément qui ne pourra être inférieure à 13 € de l'heure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 5.1.4

Modalités de mise en oeuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures pour suivre une action de formation à l'initiative du salarié.

Ainsi le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur. Elle ne donne pas lieu au versement d'une allocation formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du

compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience), mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord entre les parties sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations sanctionnées par :

- une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCP.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une liste établie par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des organismes de tourisme ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour se faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et des entreprises du secteur et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement et de qualifications au sein du secteur.

Pour se faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser, en lien avec la section professionnelle paritaire (SPP).

Les abondements seront des abondements en heures qui seront éventuellement alloués aux salariés et financés sur les fonds gérés par la branche, sans augurer des politiques d'abondement que pourraient décider les entreprises sur leurs fonds propres.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier des critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, avec l'autorisation de l'employeur, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il

exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Article 6 **En vigueur étendu**

Article 6.1

Entretien professionnel

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-3 et L. 6315-1 du code du travail, cet entretien professionnel est destiné à faire le point sur le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution. Il est réalisé obligatoirement tous les 2 ans ou après certaines absences.

Les entretiens professionnels permettent à l'entreprise et aux salariés :

- de faire le lien entre les projets et les besoins en compétences de la structure et les projets individuels des salariés ;
- de veiller aux besoins de formation des salariés et de remplir ainsi l'obligation de veiller au maintien de l'employabilité des salariés de la structure ;
- de préparer le plan de formation et de favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'entretien professionnel sert à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat ...).

Tous les 6 ans, l'entretien doit inclure un état des lieux du parcours professionnel du salarié permettant de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il doit être distingué des rendez-vous destinés à évaluer le travail du salarié, à lui fixer des objectifs.

Dès leur embauche, les salariés sont informés de l'organisation de cet entretien.

Le contenu doit, entre autres, aborder les sujets suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l'organisation, les outils ...) ;
- les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP ...) ;
- ses compétences, les difficultés rencontrées ;
- ses attentes, ses projets ...

Les entretiens professionnels ainsi que l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doivent donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1er janvier 2015, au conseil en évolution pour les accompagner pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel.

Il s'agit d'une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensé par les organismes habilités suivants :

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC (association pour l'emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
- les missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;

- les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.

Le recours au CEP relève d'une démarche individuelle, anonyme et confidentielle du salarié, qui n'est donc pas obligé d'en référer à son employeur.

Les démarches se déroulent en dehors du temps de travail, sauf disposition plus favorable appliquée par l'entreprise (prévue par accord collectif d'entreprise, par exemple).

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au conseil d'administration de l'OPCA.

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les organismes de tourisme.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la branche ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations. Ils sont publiés sur le site de l'OPCA désigné et sur le site de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
- fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEFP.

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEFP) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (deux titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 8.2.2

Objectifs

La CPNEFP est chargée de mettre en place et de promouvoir auprès de l'OPCA les décisions prises en matière d'emploi et de formation, et de contrôler tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- définir et mettre à jour une liste de branche de formations éligibles au CPF ainsi que la politique d'abondement avec la SPP.

Article 8.2.3

Formation

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4

Emploi

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur

formation.

Article 8.2.5

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment lors de la rédaction du règlement intérieur de la SPP (périodicité et calendrier des réunions, élection d'un [e] président [e] et d'un [e] vice-président [e]).

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

La réunion de la SPP est présidée par son président et son vice-président.

Les présidents de la SPP établissent la convocation et fixent l'ordre du jour de chaque séance selon le calendrier annuel adopté par la SPP. La SPP se réunit deux à quatre fois par an.

Les décisions de la SPP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La carence d'un collègue n'entraîne pas l'annulation de la réunion de la SPP. Les collègues disposent d'un délai de 8 jours à compter de la date d'envoi du relevé de décisions pour faire connaître leurs avis et position.

Un conseiller branche et grands comptes du siège de l'OPCA désigné assiste à toutes les réunions de SPP et en assure le secrétariat.

Le relevé de décisions, établi à l'issue de la séance, sous la responsabilité des présidents, est adressé à chacun des membres, titulaires et suppléants, dans un délai de 8 jours ouvrés suivant la réunion ainsi qu'aux présidents nationaux de l'OPCA désigné.

Le projet de compte rendu de la réunion, qui comporte les dates, heures, lieu de la réunion et la liste des membres présents ou excusés, est transmis à l'ensemble des membres sous 1 mois.

Il est soumis à l'approbation de la séance suivante de la SPP.

Le projet de compte rendu, tenant compte des rectifications apportées en cours de séance, devient définitif dès que la SPP en a voté l'adoption.

Article 9 En vigueur étendu

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi ...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1

Contributions légales

L'obligation légale à la formation continue est simplifiée à compter du 1er janvier 2015 avec une seule contribution de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution unique est versée à un OPCA unique désigné par la branche.

Cette contribution est affectée par l'OPCA désigné à différents dispositifs : compte personnel de formation (CPF), contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), plan de formation.

Dans ce dernier cas, les fonds de la contribution fiscale dédiés au plan de formation ne peuvent plus être directement utilisés par l'entreprise mais sont mutualisés au sein de l'OPCA désigné pour soutenir en co-investissement les plans de formation des entreprises adhérentes.

Article 9.2

Contribution conventionnelle

La loi précise que l'obligation conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue, son usage est donc plus large que le financement d'actions de formation imputables.

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour la collecte de 2016, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

A partir de la collecte de 2017, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCA dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprise. La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises.

Chapitre XI : Interprétation, conciliation

Composition. - Rôle. - Fonctionnement de la CPNIC

Article 34

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) est compétente pour tous les cas d'interprétation et de conciliation de la présente convention collective.

La CPNIC est composée d'un nombre égal de représentants des organisations salariales et patronales relevant de la présente convention. Chaque représentant peut avoir un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en absence du représentant.

La présidence est alternative. Tous les ans, à la première réunion paritaire annuelle, il est procédé à l'élection du président par la commission. Le premier président sera élu au tirage au sort.

Saisine de la commission

Article 35

En vigueur étendu

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale signataire de la présente convention collective. Elle se fera, au moyen d'un formulaire (cf. annexe II) disponible auprès du secrétariat de la commission, ou d'un document respectant les informations du formulaire. Il sera envoyé au secrétariat de la commission, à la diligence de l'une des organisations signataires de la présente convention collective.

A réception du document ou à la demande d'au moins 2 membres de la commission, le président de la commission d'interprétation porte la saisine à l'ordre du jour de la commission d'interprétation qui se réunit systématiquement à l'issue de chaque commission paritaire pour aborder les points en suspens.

En cas d'urgence déclarée conjointement, le président convoque une réunion de la commission qui devra se tenir dans les 30 jours qui suivent la saisine.

Le président est tenu de donner les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours.

Le secrétariat est assuré à l'issue de la réunion par Offices de tourisme de France ou tout autre organisation désignée d'un commun accord.

Procédure d'application et d'extension

Article 36

En vigueur étendu

La présente convention et ses annexes sont applicables à tous les organismes employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial défini à son article 1er qui sont signataires ou membres d'une organisation signataire ou d'une organisation ayant adhéré à ladite convention après sa signature, ou qui, après la signature du texte, ont adhéré soit à la convention, soit à l'une des organisations signataires.

La présente convention, et ses annexes, sera applicable par tous les organismes employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial défini à son article 1er, sans considération d'appartenance aux organisations signataires ou adhérentes, dès que la totalité de la convention sera étendue par le ministre chargé du travail.

Modèle de fiche de saisine

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION
ET D'INTERPRÉTATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ORGANISMES DE TOURISME

Secrétariat : CPNCI des organismes de tourisme, C/FNOTSI, 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, tél. : 01-44-11-10-30, télécopie : 01-45-55-99-50, mél : dtournier.fnotsiwanadoo.fr.

AVIS DE SAISINE

Dossier présenté par : ...

Employeur concerné : ...

LITIGE

Articles de la convention mis en cause :

Pièces fournies : identifier ici, en les numérotant, les pièces fournies) :

Commentaires :

Chapitre XII : Qualification des emplois

Préambule à la grille de qualification des emplois

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

L'évolution des métiers dans la branche " organismes de tourisme " nécessite une réactivité accrue en terme de positionnement des emplois.

Ce constat a conduit les partenaires sociaux à créer une nouvelle grille qui s'attache à qualifier les fonctions et non la personne.

Elle définit la hiérarchie professionnelle en 3 grandes catégories :

1. Employés ;
2. Agents de maîtrise, techniciens ;
3. Cadres.

Chaque catégorie comporte des échelons déterminés à partir de critères incluant des degrés d'autonomie, de responsabilité et les spécificités de chaque fonction. Ces éléments seront déclinés sur une fiche de poste obligatoirement annexée au contrat de travail.

Cette grille de qualification doit faciliter la mobilité interentreprises, interorganismes et interbranches. Elle concerne l'ensemble des contrats de travail, y compris les contrats aidés, en application des dispositions légales en vigueur.

Qualification des emplois

Principes

Article 38

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le niveau de l'emploi est fonction à la fois des compétences et des capacités que requiert ledit emploi, mais également des responsabilités qui lui sont inhérentes. Pour identifier de façon objective ces responsabilités, il conviendra d'établir, préalablement, une description de poste. L'expérience professionnelle, les diplômes et la validation des acquis et des formations qualifiantes seront également pris en compte lorsqu'ils sont mis en oeuvre sur le poste confié.

A chaque niveau d'emploi correspond un seuil minimal d'embauche, identifié par un indice " plancher ". Il n'y a aucun plafond. Une augmentation de la rémunération, traduite par un indice, amenant le salarié au-delà du seuil minimal du niveau supérieur, n'entraîne pas automatiquement l'acquisition de ce niveau.

Si, selon l'emploi, le niveau ou le lieu de travail, une ou plusieurs langues étrangères sont nécessaires, elles devront être précisées au contrat de travail.

Sur le bulletin de paie, devront apparaître l'intitulé du poste et l'échelon en référence de la grille de qualification.

La qualification ne préjuge pas de la position du salarié dans l'organigramme de l'entreprise.

La progression sur la grille ne se fait pas à l'ancienneté, mais par la reconnaissance de l'expérience professionnelle et des qualifications acquises et/ou validées.

Grille de qualification des emplois

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les définitions des catégories professionnelles sont établies en fonction des degrés d'autonomie et de responsabilité déterminés à partir de 3 critères :

- la représentation de l'organisme vis-à-vis de l'extérieur ;
- la gestion du personnel ;
- l'élaboration et la gestion du budget.

Degrés d'autonomie :

- exécution d'une tâche dans le cadre d'une mission déterminée : niveau 1 de l'échelle ;
- autonomie d'action et/ou de gestion d'une mission ou d'un projet : niveau 2 de l'échelle ;
- autonomie de décision et de gestion dans le cadre de la délégation de pouvoir définie par l'organisme (mission ou un projet) : niveau 3 de l'échelle.

Degrés de responsabilité :

- exécution des tâches et missions déterminées : niveau 1 de l'échelle ;
- actions entrant dans le cadre des projets et des missions :

niveau 2 de l'échelle ;

- responsabilité globale des projets et des missions : niveau 3 de l'échelle.

Tableau de ventilation des degrés d'autonomie et de responsabilité suivant les 3 critères

ECHELLE	REPRESENTATION de l'organisme	GESTION DU PERSONNEL	GESTION DE BUDGET
NC	Non concerné	Non concerné	Non concerné
1	Ponctuelle	Ponctuelle	Exécutions des opérations
2	Par délégation	Dans le cadre d'une équipe	Suivi dans une enveloppe déterminée
3	Contractuellement	Dans le cadre de la structure	Gestion et contrôle du budget

Grille de qualification des employés

Un employé est chargé de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et du compte rendu des résultats. Son travail est clairement défini et organisé dans le cadre d'une procédure, au sein d'une équipe. Selon le niveau, les tâches à exécuter sont plus ou moins complexes. Il peut être amené à suivre un budget simple.

QUALIFICATION de la fonction : Exécution tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière.

ECHELON : 1.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.160.

Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis.

ECHELON : 1.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.280.

Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence.

ECHELON : 1.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.470.

NC : non concerné.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Un agent de maîtrise ou un technicien est chargé de mettre en oeuvre et/ou de coordonner les actions qui lui sont confiées dans le cadre d'une mission, au sein d'un service. Il doit identifier les besoins et proposer les solutions qui s'intègrent dans la stratégie définie par sa hiérarchie.

Pour remplir ses missions, il doit savoir être à l'écoute, avoir le sens de la négociation, savoir s'adapter aux situations, s'organiser et structurer les informations afin de rechercher la méthode la plus efficace et faire preuve d'initiative. Il peut être amené à gérer un budget défini dont il a la responsabilité.

Selon son niveau, il peut avoir une fonction de spécialiste et/ou seconder un cadre ou diriger une équipe. Il peut occasionnellement représenter sa hiérarchie.

QUALIFICATION de la fonction : Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples.

ECHELON : 2.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 1c.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.550.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission limitée.

ECHELON : 2.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.690.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.800.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.4.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 2.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.140.

NC : non concerné.

Grille de qualification des cadres

Un cadre est chargé de concevoir et de diriger un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions. Il dispose d'une autonomie et d'un pouvoir de décision lui permettant de gérer les personnels et les actions, au sein d'un organisme. Il doit savoir identifier les besoins et concevoir les solutions qui s'intègrent dans la stratégie définie par la hiérarchie de l'organisme.

Dans le cadre d'un projet, il doit être à l'écoute, avoir le sens de la négociation, savoir s'adapter aux situations, savoir diriger les collaborateurs et faire preuve

d'initiative. Il peut être amené à concevoir et à gérer un budget qui lui est confié. Il doit rendre compte des résultats obtenus.

Selon son niveau, il peut avoir une fonction de spécialiste et/ou diriger une équipe, un service ou un organisme. Il peut représenter la direction de l'organisme.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste.

ECHELON : 3.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.400.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet.

ECHELON : 3.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 3.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.800.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure.

ECHELON : 3.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 3.

Gestion du personnel : 3.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

INDICE (valeur en points) : A partir de 3.350.

(1) Le degré d'autonomie et de responsabilité varie en fonction de la structure concernée. D'où la nécessité d'utiliser plusieurs valeurs.

NC : non concerné.

Chapitre XIII : Promotion - Formation professionnelle

Formation professionnelle.

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Pour faciliter la lecture de la grille, les principaux termes utilisés sont définis de la manière suivante :

Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte des instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

Animation : l'animation consiste notamment à faire travailler ensemble, de façon efficace, des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique.

Compétences : notion plus large que la qualification de la personne. Les compétences reposent sur une combinaison des différents types de savoirs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir-être, etc.).

Complexité : est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés aux salariés.

Connaissances ou expérience requise : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quelle que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consignes : instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.

Mission : ensemble des objectifs attribués à un salarié dans un espace professionnellement défini.

Niveaux de formation : tels que définis par l'éducation nationale :

- niveau V : CAP, BEP, seconde générale technologique ;
- niveau IV : BT, bacs ;
- niveau III : BTS, DUT, DEUG, DEUST ;
- niveau II : ingénieur, licence, maîtrise, DESS, DEA ;
- niveau I : doctorat.

Polyvalence : capacités à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mais de nature nettement différenciée.

Projet : ensemble d'opérations et d'actions distinctes allant de l'état des lieux à la réalisation et permettant d'atteindre un objectif d'entreprise plus ou moins complexe. Un projet nécessite une compétence généraliste, correspondant à celle d'un cadre.

Tâche : exécution pratique des éléments d'une mission ou du travail courant :

- les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
- les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
- les tâches complexes font appel à des compétences multiples.

Textes Attachés

Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996

Chapitre Ier : Services généraux

En vigueur étendu

101 Personnel d'entretien

Assure les travaux de nettoyage des locaux et manutentions diverses : 134

102 Agent de service

Effectue diverses courses, distribue le courrier. Aide à la manipulation des documents, oriente les visiteurs sur les services concernés. Peut être appelé à conduire un véhicule : 134

103 Standardiste-télexiste

Responsable de la tenue du standard téléphonique et doit pouvoir utiliser le télex. Peut être appelé à assurer diverses tâches que lui confie son chef de service : 139

Chapitre II : Services administratifs

En vigueur étendu

201 Employés aux machines

Utilise les machines de bureau : duplicateurs, photocopieurs, machines à adresser, à timbrer, etc. Doit être en mesure d'assurer le réglage et l'entretien de ces appareils : 139

202 Dactylographe. - 1^{er} échelon

Assure la frappe du courrier. Peut être appelé à utiliser le télex ou répondre accessoirement au téléphone : 139

203 Dactylographe. - 2^e échelon

Même définition que le poste 202 avec une expérience professionnelle de plus de deux ans : 154

204 Secrétaire sténodactylographe. - 1^{er} échelon

Titulaire du CAP ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle suffisante. Rédige le courrier sur les indications verbales de son chef de service, du directeur ou du président de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu de travail : 163

205 Secrétaire sténodactylographe. - 2^e échelon

Même définition que le poste 204, avec plus de quatre ans d'ancienneté : 168

206 Secrétaire sténodactylographe. - 3^e échelon

Titulaire du baccalauréat ou diplôme équivalent ou expérience confirmée, assure le secrétariat du directeur ou du responsable de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 178

207 Secrétaire de direction. - 1^{er} échelon

Répond à la définition du poste 206. Doit être sténodactylographe et posséder les connaissances nécessaires pour utiliser les matériels bureautiques, peut coordonner le travail de plusieurs dactylos :

192

207 bis Secrétaire de direction. - 2^e échelon

Titulaire du bac ou diplôme équivalent ou 4 années d'ancienneté au poste 207 : 202

208 Archiviste-documentaliste. - 1^{er} échelon

Classe méthodiquement documents ou archives et assure toutes missions de sa spécialité qui lui sont confiées par l'employeur au moment de son engagement. Tient notamment à jour tous les répertoires utiles. Reçoit des services d'accueil, comme des services administratifs, tous documents nécessaires à l'exécution de ses tâches. Prépare et fournit à ces mêmes services tous documents et renseignements utiles dans le cadre des missions incombant à la fonction. Doit en outre posséder la connaissance parfaite et l'usage d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 178

208 bis Archiviste-documentaliste. - 2^e échelon

Même définition que 208, mais détenteur du diplôme d'Etat ou d'une expérience professionnelle de 8 ans dans le 1^{er} échelon : 200

209 Assistant technique

Agent de maîtrise d'un organisme à vocation territoriale titulaire d'un B.T.S. ou possédant une pratique professionnelle confirmée, a l'expérience et les connaissances nécessaires lui permettant d'assurer des tâches d'animateur spécialisé, chargé de relations publiques et presse. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 180

210 Animateur

Possède le DEFA ou une expérience équivalente lui permettant d'assurer la création et la coordination des différentes animations du lieu d'emploi. Possède des bases solides de connaissance techniques audiovisuelles, sportives et de diffusion médiatiques nécessaires à la réalisation de sa tâche.

Doit pouvoir créer les besoins, susciter les motivations et réaliser les animations. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 183

211 Agent de réservation.

Possède une expérience confirmée de secrétariat et de bonnes notions de comptabilité. Possède la pratique de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 183

211 bis Responsable de centrale de réservations

Doit posséder bac + 4 ou 8 ans de pratique professionnelle. Possède au minimum, la pratique de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi. A la responsabilité financière et administrative de la centrale de réservation : 210

212 Aide-comptable

Possède le CAP d'aide-comptable ou a des connaissances équivalentes. Tient les livres selon les directives données. Prépare les chèques de règlement, les pièces comptables et en assure le classement : 163

213 Comptable

Même définition que le poste 212, mais sans être titulaire des diplômes exigés au poste 214, doit pouvoir assurer des opérations de paie, préparer un bilan ou suivre un échéancier selon les directives du directeur ou du président : 192

214 Comptable confirmé

Possède le B.T.S. comptable ou probatoire DECS, effectue le pointage, le contrôle des comptes et balances. Est capable d'effectuer des redressements et des régularisations, de tenir et suivre un échéancier, d'assurer un inventaire, d'effectuer des opérations de paie, d'établir des bilans et toutes déclarations légales : 225

215 Chef de service administratif. - 1^{re} catégorie

Titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent ou possédant une expérience de dix ans. Possède des connaissances affirmées. Son expérience et sa compétence lui permettent de diriger l'ensemble du personnel administratif d'au moins huit salariés. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 225

216 Chef de service administratif. - 2^e catégorie

Possède la qualité requise au poste 215, mais doit avoir la compétence requise pour remplacer provisoirement le responsable de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 240

217 Agent de maîtrise polyvalent

Dans un organisme n'ayant qu'un salarié, dont l'emploi ne correspond pas totalement à la définition d'un des emplois de la grille et qui assure le fonctionnement de l'organisme selon les directives et sous la responsabilité du président : 180

Chapitre III

En vigueur étendu

A. - SERVICES D'ACCUEIL ET D'INFORMATION

301 Agent du bureau de change

Responsable permanent du bureau de change. Doit parler une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 202

N.B. - Il n'est pas dans les attributions de ce salarié d'assurer le transport de fonds du bureau au dépôt bancaire. L'enlèvement des fonds est laissée à l'initiative du responsable de l'organisme.

301 bis Agent d'accueil et de renseignement provisoire

Emploi temporaire, objet d'un contrat de travail à durée limitée au plus à trois mois - non titulaire du BT ; seconde un agent d'accueil et de renseignement : 134

302 Agent d'accueil et de renseignements. - 1^{re} catégorie

Titulaire du BT, doit au moins parler une langue étrangère utile au lieu d'emploi et être en mesure de recevoir et renseigner le public sur les richesses touristiques locales. Tenir une caisse et être amené à effectuer des opérations de billetterie : 154

303 Agent d'accueil et de renseignements. - 2^e catégorie

Titulaire du BTS, section accueil ou a une ancienneté de dix ans dans la profession. Doit au moins parler deux langues étrangères et être en mesure de recevoir et renseigner le public sur les richesses touristiques. Peut tenir une caisse et être amené à assurer des visites guidées : 168

304 Agent d'accueil et de renseignements. - 3^e catégorie

Titulaire d'un BTS ou possède une pratique professionnelle confirmée de plus de dix ans, a l'expérience et les connaissances lui permettant d'assurer les tâches définies aux postes 302 et 303. De plus, doit être en mesure de seconder le chef de service d'accueil :

183

305 Chef de service d'accueil

Titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent ou a une ancienneté de dix ans. Répond à la définition d'agent d'accueil et de renseignements 3^e catégorie, poste 304, a la responsabilité du service d'accueil et dirige le personnel de ce service. Doit avoir sous ses ordres plusieurs agents d'accueil : 220

B. - Informatique et bureautique

306 Opérateur de saisie

Capable de gérer et d'utiliser les données de l'ordinateur, de faire du publipostage et routage, stockage de documents et d'effectuer les travaux de secrétariat habituellement assurés par une dactylo :

163

307 Programmeur

A les capacités du 306 et de plus est capable de prévoir l'extension et l'utilisation d'un centre serveur, mettre en place ou modifier les programmes. Doit être en mesure de participer à l'évolution des programmes et avoir une parfaite connaissance des services : 220

308 Analyste

A les capacités des 306 et 307, doit de plus définir la conception, l'utilisation, l'aboutissement et l'adaptation permanente des programmes : 400

N.B. - Pour les personnels utilisateurs des matériels informatiques et bureautiques, voir chapitre VIII, paragraphe " Primes ".

C. - Guides

a) La base de calcul du salaire horaire est calculée en fonction du temps de travail légal et du salaire mensuel défini par la valeur du point d'indice et du coefficient attribué ;

b) Le minimum de rémunération est fixé à 2 heures ;

c) En cas d'annulation de la prestation, se reporter à la page 9, article 23, alinéa 3.

309 Guide non diplômé

Doit être en mesure de conduire un tour d'orientation dans la commune du lieu d'emploi : 168

310 Guide-interprète local

Titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère (si plus est exigé, voir " Primes " au chapitre VIII) et pouvoir assurer des guidages sur le territoire du département : 202

311 Guide conférencier CNMHS

Conférencier local agréé par la Caisse nationale des monuments historiques et des sites. Doit pouvoir assurer des visites-conférences sur le territoire (communal, départemental ou régional) défini dans la convention " Art et Histoire " de référence : 240

312 Guide-interprète national auxiliaire

Doit avoir satisfait aux dispositions de l'arrêté du 8 novembre 1984 et être titulaire de la carte nationale d'auxiliaire en cours de validité ou à titre définitif. Doit pouvoir assurer des guidages d'une façon saisonnière sur le territoire national et doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère : 240

313 Guide-interprète national

Doit avoir satisfait aux dispositions de l'arrêté du 8 août 1979, modifié par arrêté du 8 novembre 1984, et être titulaire de la carte nationale de guide-interprète qui l'autorise à assurer des guidages sur le territoire national. Doit posséder la maîtrise de deux langues étrangères : 280

314 Conférencier national agréé

Conférencier officiel ayant satisfait aux dispositions du dernier alinéa de l'article 71 du décret du 13 octobre 1983 et être titulaire de la carte professionnelle de conférencier agréé. Doit pouvoir assurer des visites-conférences sur le territoire national :

280

D. - Etudes et promotion

315 Chargé d'études ou de promotion. - Occasionnel

Assure une mission particulière (aménagement, équipement, analyse économique, formation, promotion, etc.). Ce spécialiste doit être titulaire d'un diplôme suffisant (licence, DUT, BTS) ou justifier d'une expérience reconnue. Ne peut être embauché que dans le cadre d'un contrat à durée déterminée n'excédant pas 1 an :

250

316 Assistant d'un chargé de mission

Titulaire d'un BTS ou d'un bac, ou d'une expérience reconnue. Assiste dans ses fonctions un chargé de mission. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 202

317 Chargé de mission " études " et/ou " promotion ". - Permanent, 1^{er} échelon

Spécialiste, titulaire d'un DUT ou BTS ou autre diplôme équivalent, ou justifiant d'une expérience reconnue. Doit posséder la connaissance, écrite et parlée, d'au moins deux langues étrangères utiles. Assure en permanence des missions d'études et de recherches sur des questions d'aménagements, d'équipements ou de formations touristiques, sur la conjoncture économique du tourisme et leurs suivis techniques, sur des marchés touristiques spécifiques : 280

318 Chargé de mission " études " et/ou " promotion ". - Permanent, 2^e échelon

Même définition que pour le poste 317 ; a en outre une ancienneté de trois ans au moins au poste précédent et la capacité nécessaire pour assurer l'ensemble des responsabilités découlant des missions qui lui sont confiées : 295

319 Spécialiste " promotion "

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Possède les connaissances administratives, juridiques et techniques nécessaires à l'application sur un ou plusieurs départements des mesures prises par l'organisme employeur. Possède la connaissance de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi et les connaissances voulues pour donner tous les conseils techniques à l'organisme employeur pour le concept d'une politique touristique, d'une promotion de la région et de son équipement touristique : 400

Chapitre IV : Organismes à vocation communale ou intercommunal

En vigueur étendu

401 Adjoint de direction

Doit posséder une licence ou un niveau équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle, et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit, et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme et seconder le directeur. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 260

402 Directeur. - 1^{er} échelon

Doit posséder une licence ou un diplôme équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle. Doit disposer des connaissances techniques et de gestion pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme, et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 300

403 Directeur. - 2^e échelon

Cette qualification est attribuée selon les besoins et l'envergure de l'organisme, à des postes couvrant soit un service très important, soit plusieurs services complémentaires avec chefs de service, et doit en outre avoir toutes les qualifications et titres requis au poste 402 : 360

404 Directeur. - Catégorie spéciale

Répond à la qualification du poste 403 et compte parmi son personnel des cadres de haut niveau dont l'indice est égal ou supérieur à 400, à moins qu'il ne soit personnellement chargé d'un emploi déjà doté d'un indice équivalent : 420

Chapitre V : Organismes à vocation départementale

En vigueur étendu

501 Adjoint de direction

Doit posséder une maîtrise " droit économique du tourisme " ou huit ans d'expérience professionnelle. Son activité s'étend à de multiples branches touristiques. Il a une action de coordination, d'animation, d'études d'aménagements touristiques et de loisirs. Il participe à la promotion de son département, à la commercialisation des produits. Dispose de qualités et connaissances pour seconder le directeur et le remplacer en cas d'absence. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330

502 Directeur. - 1^{er} échelon

Doit posséder les diplômes et qualités requises au poste 501 et les connaissances techniques et administratives nécessaires pour pouvoir mettre à exécution les décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme employeur et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés :

380

503 Directeur. - 2^e échelon

Même définition que pour le poste 502, mais est, en outre, membre de commissions départementales chargées de travaux d'aménagement du département et des commissions des collectivités territoriales élaborant la politique de promotion touristique : 420

504 Directeur. - Catégorie spéciale

Répond à la qualification du poste 503 et compte parmi son personnel des cadres de haut niveau dont l'indice est égal ou supérieur à 400, à moins qu'il ne soit personnellement chargé d'un emploi doté d'un indice équivalent : 450

Chapitre VI

En vigueur étendu

A. - ORGANISMES A VOCATION REGIONALE

601 Adjoint au responsable de l'organisme. - 1^{er} échelon

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Seconde le responsable de l'organisme et participe à toutes ses activités ; est à même de le remplacer en cas d'absence. Possède au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330

602 Adjoint au responsable de l'organisme. - 2^e échelon

Même définition que pour le poste 601, avec une ancienneté d'au moins 3 ans : 360

603 Responsable d'organisme. - 1^{er} échelon

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Possède les connaissances administratives, juridiques et techniques nécessaires pour lui permettre d'établir à l'intention de l'organisme employeur les rapports techniques destinés à l'élaboration du concept général d'une politique touristique régionale et à la préparation des programmes touristiques annuels ou pluriannuels de promotion, de formation ou d'aménagements. Doit avoir les compétences nécessaires pour assurer la bonne marche de l'organisme et pour préparer, puis mettre en oeuvre l'ensemble de la politique touristique régionale telle que définie par les instances régionales conformément à la loi du 3 janvier 1987. Possède, au moins, une langue étrangère écrite : 410

604 Responsable d'organisme. - 2^e échelon

Même définition qu'au poste 603, avec une ancienneté d'au moins trois ans à ce poste, promu sur proposition du président du conseil d'administration : 450

B. - MAISON DE TOURISME

605 Directeur d'une maison de tourisme à Paris ou dans une autre métropole du pays. - 1^{er} échelon

Possède les connaissances techniques et administratives nécessaires pour assurer la gestion de l'organisme et appliquer les décisions de son conseil d'administration. Doit concevoir et réaliser les activités de la maison : 350

606 Directeur d'une maison de tourisme à Paris ou dans une autre métropole du pays. - 2^e échelon

Même définition que pour le 605. Assure en outre les responsabilités d'un service de réservation (séjours, gîtes, hôtels, etc.) tant pour la clientèle individuelle que pour les groupes : 380

Chapitre VII : Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers

En vigueur étendu

N.B. - Ce chapitre concerne des emplois propres à des organismes pour lesquels aucune assimilation ne peut convenir, compte tenu de leur particularité.

I. - Stations de montagne

701 Adjoint de direction

Doit disposer d'une expérience lui permettant de seconder efficacement le directeur et assurer l'application des décisions qui lui sont confiées dans le cadre de l'animation, de la gestion et de la promotion dans un organisme composé d'un directeur et de plusieurs agents d'accueil. Doit posséder la maîtrise d'une langue

étrangère utile au lieu d'emploi : 260

702 Directeur. - 1^{er} échelon

Doit disposer des connaissances techniques pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme qui lui est confié, possédant un personnel permanent de compétence reconnue. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi, ainsi que la pratique des sports principaux de la station. Il assure la coordination de toutes les activités et associations de la station (ESF, remontées mécaniques, ski-club) ainsi que les promotions extérieures : 300

703 Directeur. - 2^e échelon

Identique au 702. Possède au moins deux ans d'ancienneté. Doit être en mesure d'élaborer les produits finis et participer à leur diffusion. Doit pouvoir assurer les relations avec les organismes de tourisme à la station : 360

II. - Pays d'accueil touristique

704 Directeur. - 1^{er} échelon

Doit posséder une licence ou un niveau équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi :

260

705 Directeur, 2^e échelon

Doit posséder un diplôme du 3^e cycle ou justifier de quatre ans d'expérience professionnelle dans la fonction décrite au poste 704 et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit, et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 315

III. - Gîtes de France

706 Responsable du service réservation du relais départemental

Doit posséder, au minimum, le B.T.S. ou à défaut, quatre ans de pratique professionnelle. La pratique d'une langue étrangère habituellement utilisée par la clientèle. A la responsabilité financière et administrative de la centrale départementale de réservation : 210

707 Assistant technique

Agent de maîtrise titulaire d'un BTS ou possédant une pratique professionnelle confirmée, a l'expérience et les connaissances nécessaires lui permettant d'assurer les tâches d'animation, de relations publiques et de presse, de classement des hébergements et doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 210

708 Responsable du relais départemental 1^{er} échelon

Doit posséder une licence ou un diplôme équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle. Doit disposer de connaissances techniques et de gestion pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 300

709 Responsable du relais départemental 2^e échelon

Classification attribuée selon les besoins et l'envergure de l'organisme à des postes couvrant, soit un service très important, soit plusieurs services complémentaires avec chefs de service et doit en outre avoir toutes les qualifications et titres requis au poste 708 : 360

IV. - Unions départementales des offices de tourisme et syndicats d'initiative

Cet organisme amené à coordonner les activités des OTSI du département fonctionne avec un bénévole : le président de l'UDOTSI et un " animateur " dont le poste est défini par l'emploi 210.

Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle

FNOTSI ;
FNCRT ;
FNCDT ;
FNSRLA ;
FNGF.

Fédération des services CFDT ;
CFTC ;
SNEPAT FO ;
SNPT CFE-CGC ;

UNECTOURL.

Article 1er
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activité, décident de désigner AGEFOS-PME comme OPCA collecteur des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à tous les organismes affiliés aux organisations patronales signataires à la date de signature et à tous les organismes définis à l'article 1er de la convention à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 4 du 1 juillet 1997 relatif à la formation professionnelle

FNOTSI ;
FNCDT ;
FNSRLA.

Fédération des services CFDT ;
SNEPAT-FO ;
FECTAM-CFTC ;
SNPT CFE-CGC ;
UNECTOURL.

Article 1er
En vigueur étendu

Toutes les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,30 % de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Toutes les entreprises de moins de dix salariés sont tenues de consacrer au moins 0,40 % de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Article 2
En vigueur étendu

La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions suivantes :

2.1. Entreprises de dix salariés et plus :

- 0,30 % au titre de l'alternance (0,40 % si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage) ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

2.2. Entreprises de moins de dix salariés :

- 0,30 % au titre du plan de formation ;
- 0,10 % au titre de l'alternance, que l'entreprise soit ou non redevable de la taxe d'apprentissage.

Article 3
En vigueur étendu

Pour les entreprises de dix salariés et plus :

3.1. Plan de formation : une cotisation minimale de 10 % du taux légal ou conventionnel sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche. Cette cotisation ne peut être inférieure à 2 500 F par an.

Dans la mesure où l'entreprise délègue son plan de formation à l'OPCA, elle aura la faculté de mutualiser sa contribution à la hauteur du taux légal ou conventionnel.

3.2. Alternance : la totalité de cette cotisation sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

Article 4
En vigueur étendu

Pour les entreprises de moins de dix salariés :

4.1. Plan de formation : une cotisation de 0,30 % de la masse salariale brute sera mutualisée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette cotisation ne peut être inférieure à 300 par an.

4.2. Alternance : la totalité de cette cotisation de 0,10 % sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

Application

Article 5 **En vigueur étendu**

Le présent avenant est applicable à tous les organismes affiliés aux organisations patronales signataires à la date de signature et à tous les organismes définis à l'article 1er, à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail

FNOTSI ;
FNGF ;
FNCDT ;
FNCRT ;
FNSRLA.

UNECTOIR ;
Fédération des services CFDT ;
SNPT CFE-CGC ;
CFTC.

I. - Préambule

En vigueur étendu

Par application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux affirment la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour l'ensemble des organismes de tourisme.

Comme conséquence de la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail comme l'un des modes d'organisation des entreprises du secteur considéré, ceci permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant sensiblement à l'amélioration des conditions de travail des salariés et de leur qualité de vie.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord de branche s'accompagnera du maintien du salaire brut mensuel jusqu'alors pratiqué sur la base de 169 heures. Ce principe est affirmé sous diverses conditions ci-après exprimées qui font l'objet de l'assentiment des parties.

En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des organismes de tourisme, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque organisme.

Ces différentes formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon cinq modalités numérotées de 1 à 5, se suffisent en principe à elles-mêmes mais pourront faire l'objet d'aménagements spécifiques conformes au présent accord national dans le cadre d'accords internes à certaines entreprises ou groupements d'employeurs qui s'inscriront dans le respect du principe de la planification annuelle du temps de travail.

Par ailleurs, les organismes pourront, le cas échéant, recourir simultanément à l'une ou plusieurs des " modalités " ci-après décrites en fonction des nécessités.

II. - Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 15 novembre 1975 modifiée, concernant les organismes de tourisme.

III. - Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent accord est obligatoire lorsque l'effectif sera supérieur à 10 salariés. Il sera facultatif lorsque l'effectif sera inférieur ou égal à 10 salariés. Les partenaires sociaux s'accordent cependant à considérer comme souhaitable la mise en oeuvre généralisée du présent accord. Celui-ci permettra à tout organisme relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, selon les modalités ci-après décrites, et permettra aux entreprises qui le souhaitent

de bénéficier des mesures d'incitations financières et de passer directement une convention avec les services de l'Etat.

Modalité 1

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 ou 5 jours et les salariés bénéficient de 2 jours de repos rémunérés par trimestre, soit 8 jours par année civile.

La période de référence afférente à la prise de repos correspond à une période de 3 mois qui suit le passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

4 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

4 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de sur-activité.

Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures, sans pouvoir excéder 42 heures. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de jours de repos ouverts tenant compte du nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures, à raison de 7 heures pour une journée. Les parties conviendront des modalités afférentes à la prise de ces jours de repos supplémentaires et, à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur.

La prise de ces repos interviendra pour moitié au moins en période de basse activité pour les services concernés par journée (ou demi-journée à l'initiative du salarié), à raison de 7 heures par jour. Le crédit de jours de repos devra nécessairement être épuisé au terme de chaque année civile.

Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré à raison de 5 semaines complémentaires par an.

Pour la première année d'application, la période de référence afférente à la prise de repos se termine au 31 décembre de l'année en cours, au-delà la période de référence est l'année civile.

Trois semaines sont fixées à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires.

Deux semaines sont laissées au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles pendant les périodes d'éventuelle sur-activité.

En cas de période de sur-activité, l'employeur pourra réserver deux périodes de 6 semaines consécutives, pendant lesquelles le salarié ne pourra pas prendre de congé de réduction du temps de travail.

Là où les périodes de sur-activité doivent être communiquées par l'employeur au début de la période de référence, cela ne peut amener l'entreprise à reporter les semaines de repos au-delà de celle-ci.

Modalité 4

L'organisme adopte et applique, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours ou sur plusieurs semaines consécutives, soit un horaire de 39 heures ou moins, et en compensation sur un nombre de semaines identiques un horaire de 31 heures ou plus.

Dans ces conditions, les heures travaillées ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. La moyenne du temps hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser en pareil cas 35 heures.

Modalité 5

L'organisme adopte un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur une période de 3, 6 ou 8 mois. La période de modulation peut varier jusqu'à 42 heures sur 5 semaines maximum et 28 heures minimum. Pendant cette période de modulation, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen et dans la limite maximale des 42 heures ne donnent lieu à aucune majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Des accords d'entreprise pourront fixer les périodes de modulation et les conditions spécifiques de récupération, dans le cadre des principes définis par le présent accord. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur. Le repos compensateur devra être pris dans le délai de la loi.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le premier alinéa du point relatif à la modalité 2 du paragraphe III (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le premier alinéa du point relatif à la modalité 2 du paragraphe III (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

IV. - Saisonnalité

En vigueur étendu

La saisonnalité est la période limitée dans le temps pendant laquelle l'organisme mobilise l'ensemble de son effectif pour répondre à l'objet de son activité principale. Pour cela, l'organisme détermine, en concertation avec les salariés et leurs représentants, l'aménagement du temps de travail et la période de saisonnalité dont il a besoin selon les principes suivants :

- pour les entreprises ayant une activité sur une saison, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 6 mois ;
- pour les entreprises ayant une activité sur 2 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 7 mois ;

- pour les entreprises ayant une activité sur 3 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 8 mois.

Au-delà de 8 mois, la notion de saisonnalité disparaît.

V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation

En vigueur étendu

L'employeur établit un programme indicatif de modulation au plus tard le 30 novembre précédant la mise en oeuvre de la modulation après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, et des salariés.

Ce programme indicatif énonce le nombre de jours travaillés par semaine ainsi que l'horaire de travail envisagé.

Les salariés sont avisés par tous moyens appropriés des variations d'horaires décidées ultérieurement en respectant un délai de prévenance raisonnable qui ne saurait être inférieur à 7 jours calendaires, et après consultation des représentants du personnel.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas compensé les heures effectuées en deçà de 35 heures en période de basse activité en conservent le bénéfice, sauf en cas de rupture du contrat de travail à leur initiative. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectué au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, recevront une indemnité compensatrice prenant en compte les droits ainsi acquis.

En toute hypothèse, chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Si la durée du travail devient inférieure à 28 heures hebdomadaires, l'organisme établira une demande de chômage partiel auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, etc.) et de congés payés, la durée de référence du temps de travail sera de 35 heures hebdomadaires.

Le dispositif de la modulation ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée ni aux intérimaires.

VI. - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Si les différentes modalités précédemment décrites ne recouvrent pas l'exhaustivité des cas envisageables dans le cadre de la réduction du temps de travail, il sera parfaitement loisible dans chaque organisme considéré de "panacher" lesdites modalités en fonction des nécessités des différents services de l'organisme ou d'en concevoir de nouvelles destinées à répondre à chaque situation spécifique, mais au travers d'un accord négocié, tout en respectant strictement les principes posés par la loi du 13 juin 1998.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue au présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante. (1)

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

VII. - Rémunération

En vigueur étendu

Toute modulation du temps de travail fera l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle brute correspondant à 152 heures par mois sur la base de 169 heures payées.

Pour tenir compte des principes énoncés dans le préambule du présent accord résultant du maintien du niveau de rémunération pour l'ensemble des salariés nonobstant la réduction de leur temps de travail, les organisations syndicales signataires acceptent le principe d'une modération salariale prenant en compte l'augmentation des charges et des aides perçues par les entreprises.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur avant la signature du présent accord. Afin de maintenir les niveaux de rémunération sur la base des 39 heures, le taux horaire sera modifié de façon à maintenir le salaire de base.

VIII. - Temps de travail effectif

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est ajouté un nouveau tiret à l'article 20 de la convention collective nationale : (voir article 20).

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dans les plus brefs délais un dispositif visant à définir les conditions dans lesquelles doivent s'effectuer les déplacements professionnels et les astreintes.

IX. - Heures supplémentaires

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 2 du 27 janvier 2004 art. 1er BO conventions collectives 2004-9 étendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004.

Le contingent d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 130 heures.

IX a. - Heures supplémentaires

[En vigueur étendu](#)

Crée par avenant n° 2 du 27 janvier 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-9 étendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004.

Ces heures supplémentaires feront l'objet d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur au choix du salarié :

- pour les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 30 % ;
- au-delà : majoration de 50 %.

X. - Temps partiel

[En vigueur étendu](#)

" L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant. "
(Avenant n° 13 du 3 décembre 2014, art. 1 et point 1.2., BO 2015/20).

XI. - Embauches

[En vigueur étendu](#)

a) Volet offensif :

Conformément à la loi, les aides de l'Etat seront servies aux organismes anticipant la généralisation de la loi sur la réduction du temps de travail dès lors qu'ils procéderont à la création d'emplois correspondant à 6 % au moins de leur effectif, dans l'année qui suit la mise en place de la réduction du temps de travail.

L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 5 années à compter de la date de l'embauche ainsi réalisée, dont 2 sans possibilité de déroger.

Pour les 3 suivantes, l'employeur informera de façon motivée la commission paritaire des circonstances qui l'ont conduit à une décision contraire.

b) Volet défensif :

Les organismes connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois pourront également bénéficier des aides de l'Etat.

Dans l'hypothèse où l'organisme souhaiterait solliciter les aides financières prévues dans le cadre de la loi, une convention devra être signée entre l'organisme et l'Etat.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le point a relatif au volet offensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée. Le point b relatif au volet défensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le point a relatif au volet offensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le point b relatif au volet défensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

XII. - Groupements d'employeurs

[En vigueur étendu](#)

Les embauches pourront être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs dûment déclaré ou constitué et reconnu comme tel.

Ce mode d'embauche pourra concerner toutes les catégories de salariés et notamment le personnel d'encadrement.

XIII. - Personnels concernés par le présent accord

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 1 du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les personnels des organismes à l'exception des cadres de direction.

XIII bis. - Possibilité de forfaitisation de certains cadres

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 4 du 25 septembre 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-43 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

Le forfait jour est une possibilité offerte aux cadres volontaires ; il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés volontaires.

a) Personnel concerné

Les cadres souhaitant bénéficier d'un forfait en jours au titre de la RTT doivent être autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps (cf. degré d'autonomie dans la grille de qualification) et sans horaire prédéterminé.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les salariés optant pour le forfait travailleront au maximum 210 jours par an.

Le cas échéant, les jours de congés payés supplémentaires liés à un usage ou à un accord d'entreprise seront déduits des 210 jours maximum travaillés.

c) Modalités de contrôle

Afin de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir mensuellement un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de RTT). Ce document établi sous la responsabilité de l'employeur sera cosigné par le salarié.

Le supérieur hiérarchique du salarié sous convention de forfait en jours assure le suivi mensuel de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

Si le nombre de jours travaillés dépasse 210 jours après réduction éventuelle du nombre de jours de congés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9 du code du travail, le salarié bénéficiera au cours des 3 premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

Le salarié devra bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 48 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours aura, chaque année, un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

XIV. - Réexamen de l'accord

[En vigueur étendu](#)

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux organismes définis à l'article 2, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions sur celles prévues au présent accord.

L'accord sera éventuellement amendé pour tenir compte de la loi à paraître fin 1999.

XV. - Suivi de l'accord

[En vigueur étendu](#)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés par les partenaires sociaux à l'échelon national.

Une commission sera nommée par la commission mixte nationale et sera chargée de suivre l'application de l'accord dans les organismes. Elle se voit également confier la mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés à l'interprétation et/ou à l'exécution du présent accord.

Elle recevra copie des conventions spécifiques souscrites par les organismes ou les entités constituées par les groupements d'employeurs.

Elle sera composée paritaire d'un représentant par organisation signataire.

XVI. - Entrée en vigueur

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension [*et au plus tard le 1er juin 1999.*]

(1)

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.
NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

XVII. - Extension

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

XVIII. - Durée

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIX. - Dépôt

[En vigueur étendu](#)

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au conseil des prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, B.P. 11, 75462 Paris Cedex 10, conformément aux dispositions légales.

XX. - Conditions de dénonciation

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'après une période de préavis de 3 mois, à la demande d'une des parties signataires conformément à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Les parties s'engagent à utiliser cette période de préavis, afin d'examiner la mise en place de nouvelles dispositions.

Accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois

[En vigueur étendu](#)

(Modification de la convention collective)

ANNEXE I

à l'accord du 10 décembre 2001 prévoyant un dispositif de transition pour l'application de la nouvelle grille de qualification aux salariés actuellement en fonction

Ce dispositif ne s'applique pas aux embauches réalisées après la date d'extension de la présente convention.

L'application de la nouvelle grille interviendra dans un délai maximum de 6 mois après la date d'extension de la présente convention pour les personnels déjà en poste. Ce délai pourra être revu pour une durée de 6 mois en cas de difficulté d'application par la commission mixte. Le positionnement de ce personnel dans la nouvelle grille ne pourra entraîner ni son déclassement ni une baisse de sa rémunération. Le positionnement fera l'objet d'une notification par avenant au contrat de travail auquel sera annexée obligatoirement la fiche de poste.

Le salaire attribué au salarié ne pourra être inférieur à celui attribué sous le régime de l'ancienne convention, majoré le cas échéant des primes informatiques et de langues étrangères précédemment attribuées.

Les changements de qualification en application de la nouvelle grille conventionnelle ne constituent pas une modification du contrat de travail et feront l'objet d'une notification écrite à chaque salarié.

Les emplois repères figurent à titre indicatif dans la grille de qualification, afin de permettre aux employeurs et aux salariés de la branche de trouver un prépositionnement dans cette nouvelle grille.

Le positionnement définitif s'effectue à partir de la fiche de poste (modèle joint en annexe).

Le niveau minimum de formation requis est donné à titre indicatif.

Pour un même intitulé d'emploi, l'échelon pourra être différent selon les qualifications requises.

Grille de qualification des employés

QUALIFICATION de la fonction : Exécution de tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière.

ECHELON : 1.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Agent de services.

Agent d'entretien.

Chargé de diffusion.

Agent d'accueil.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.160.

QUALIFICATION de la fonction : Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis.

ECHELON : 1.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Opératrice de saisie.

Assistant technique (1).

Aide-comptable.

Secrétaire.

Agent d'accueil documentaliste.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.280.

QUALIFICATION de la fonction : Exécution de tâches faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence.

ECHELON : 1.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Comptable, guide interprète local (2).

Secrétaire.

Agent de réservation (2). Agent d'accueil.

Informaticien/NT.

IC.

Documentaliste.

Agent de promotion.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.470.

(1) L'assistant technique est positionné en employé 2e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

(2) L'agent de réservation et le guide interprète local sont positionnés en employés 3e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

QUALIFICATION de la fonction : Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples.

ECHELON : 2.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 1.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Comptable.

Secrétaire.

Agent de réservation.

Responsable d'accueil.

Webmestre.

Documentaliste.

Agent de promotion et/ou de commercialisation.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.550.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission limitée.

ECHELON : 2.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée, adjoint de direction (1), chargé de mission études et/ou promotion (2).

Secrétaire.

Comptable.

Informaticien.

Statisticien.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.690.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Idem 2ème échelon + les responsables de petite structure.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.800.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.4.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 2.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur d'un petit organisme ou d'un service.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.140.

(1) L'adjoint de direction est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon dès lors que le salarié n'est pas amené à exercer des fonctions de direction, notamment en cas de suppléance du directeur. Dans cette hypothèse, il sera positionné dans l'encadrement.

(2) Le chargé de mission études et/ou promotion est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

Grille de qualification des cadres.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global, ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste.

ECHELON : 3.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur de structure.

Directeur adjoint.

Cadre spécialiste.

Webmestre analyste.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.400.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe.

Responsable de projet.

ECHELON : 3.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 3.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Chef de service.

Directeur de structure.

Exert.

Directeur adjoint.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.800.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure.

ECHELON : 3.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : 2 à 3.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 3.

Gestion du personnel : 3.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

EMPLOIS REPERES (à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur de structure.

INDICE (valeur en points) : A partir de 3.350.

Fiche de poste.

Identification du salarié.

Liste des missions ou des tâches (par ordre décroissant d'importance).

Représentation (interne et externe).

Degré d'autonomie dans ses missions.

Formation requise.

Matériel mis à disposition.

Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatf aux heures supplémentaires

FNOTSI ;

FNCRT ;

FNCDT ;

FNSRLA ;

FNGF.

CFE-CGC ;
UNECTOURE ;
CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail du 30 mars 1999 modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 2001, étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002 (JORF 20 décembre 2002), est abrogé et remplacé par :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Il est créé un article 9 a ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

Cet avenant est applicable dès sa signature et s'impose à tous les employeurs regroupés par les organisations patronales signataires.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est soumis à l'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2004.

Modification à l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT - Forfaitisation de certains cadres Avenant du 6 juillet 2004

FNOTSI ;
FNCRT ;
FNCDDT ;
FNSRLA ;
FNGF.

CFE-CGC ;
UNECTOURE ;
CFDT ;
CFTC.

En vigueur étendu

Possibilité de forfaitisation de certains cadres

(voir article XIII bis de l'accord du 30 mars 1999).

Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif aux diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité

FNOTSI ;
FNCDDT ;
FNCRT ;
FNSRLA ;
FNGF.

CGT-FO ;
FDS-CFDT ;
CFE-CGC ;
UNECTOURE.

Article 1er
En vigueur étendu

Dans le chapitre VI " Durée du travail ", l'article 16 intitulé " Repos hebdomadaire " est remplacé par un article 16 intitulé " Travail effectif et repos hebdomadaire " ;

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Dans le chapitre IX, l'article 28 " Autres congés " est remplacé par :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature du présent avenant.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres

L'UNECTOIR ;
La FNOTSI ;
La FNCDT ;
La FNCRT ;
La FNSRLA ;
La FNGF,

La CGT-FO ;
La CFDT-FDS ;
La CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

L'avenant du 6 juillet 2004 portant modification de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2001 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail est modifié comme suit :

L'article 13 bis est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

FNOTSI ;

FNGF ;

FNCRT ;

FNCDT ;

FNSRLA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNECTOIR.

Article 1er
En vigueur étendu

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.
 2. Favoriser la création d'un observatoire des métiers des organismes de tourisme pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.
 3. Inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.
 4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 4 mai 2004. Pour cet objectif, et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils leur permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.
- Enfin, s'agissant du DIF, il sera envisagé par l'intermédiaire de l'OPCA désigné une mutualisation des ressources et des conditions d'utilisation dans les structures.

Article 29
Formation professionnelle
Article 29. 1
Plan de formation

L'élaboration du plan de formation est une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus, il devra s'effectuer selon les modalités prévues à l'article 29. 1. 1.

29. 1. 1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Il définit les types de formations envisageables dans le cadre de la formation au sein de chaque structure.

Il est élaboré à partir des réels besoins de formation de l'entreprise et des besoins du personnel. Il est soumis aux institutions représentatives du personnel (IRP) et est définitivement arrêté par la direction.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue. Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise. Cette priorité d'examen ne peut pas être confondue avec une priorité d'embauche mais le refus devra être argumenté par écrit. Lors de l'affectation au poste visé par la formation qualifiante le salarié et l'employeur disposeront d'une période probatoire de 2 mois maximum pour la valider. En cas d'inadéquation à ce poste, le salarié retrouvera son poste antérieur ou un poste équivalent.

Les dépenses engagées par l'employeur (allocation de formation, coût pédagogique) sont imputables au plan de formation.

29. 1. 2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte 3 types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de 2 critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. - Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait en jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 et les dispositions législatives en vigueur relatives à la réduction du temps de travail ; pour les salariés à temps partiel, les heures sont payées en heures complémentaires et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation, dans les 8 jours ouvrables, de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

B. - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et / ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-6 du code du travail ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 3123-14, L. 3123-15, L. 3123-17, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-24 et L. 3128-18 du même code ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, et ce dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, prévue à l'article L. 3121-45, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

C. - Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 24 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 3121-45, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, 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 modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation n'affectant pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires lorsqu'elles sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

29. 1. 3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan, sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations et des critères définis par la CPNEF, sous la forme d'une délibération annuelle communiquée à l'OPCA désigné et annexée au protocole de partenariat entre la branche et ledit OPCA.

Les entreprises de plus de 10 salariés ont la possibilité d'utiliser leur propre collecte pour faire des formations, elles ne reversent que le solde à l'OPCA.

Un bilan annuel sera communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Article 29. 2

Droit individuel à la formation (DIF)

29. 2. 1. Priorités

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

29. 2. 2. Acquisition du DIF

Sauf accord plus favorable, les droits acquis au titre du DIF sont de 20 heures sur l'année civile et sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures pour les salariés à 80 % d'un temps plein et plus. Pour les autres la durée acquise est proratisée.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre de l'année d'acquisition au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs chez le même employeur au cours des 12 derniers mois.

29. 2. 3. Mise en oeuvre du DIF

Alors que la règle établie par la loi et l'accord interprofessionnel prévoit que le DIF à l'initiative du salarié est réalisé hors du temps de travail, le présent accord envisage la possibilité pour l'entreprise, en fonction de ses impératifs, de faire effectuer tout ou partie de ce droit pendant le temps de travail.

En janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur un support papier ou informatique qui peut être annexé au bulletin de paie, du nombre d'heures auxquelles s'élève son droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en concertation et en accord avec son employeur. Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié. L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation qui peut être prévue ou non dans le cadre du plan de formation annuel de l'entreprise. L'accord formalisé devra préciser : la nature de l'action de formation, les modalités et le déroulement de l'action, la durée, les dates de début et de fin de l'action, le coût, la dénomination du prestataire interne ou externe de la formation.

Dans tous les cas, les demandes du salarié doivent être déposées par recommandé avec avis de réception ou remises en main propre avant le début de l'action de formation et dans un délai qui permette la réponse de l'employeur, qui dispose de 1 mois pour motiver sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est positive l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée aux articles L. 6353-2 et R. 6353-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée.

29. 2. 4. Prise en charge par l'OPCA désigné

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en oeuvre du DIF. En cas de désaccord, il appartient à l'employeur d'en fixer les modalités, après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève.

Priorités : sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants à la commission paritaire nationale emploi formation pour fixer les thèmes prioritaires des actions du DIF prévues par le présent avenant.

En tout état de cause, les actions prioritaires de formation, telles que définies par la CPNEF, mises en oeuvre dans le cadre du DIF peuvent être financées :

- par l'OPCA sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies prioritaires conformément à l'article 29. 7 ;

- et par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 6323-3.

Sous réserve du respect de l'acte de constitution de l'OPCA et des décisions de ses instances délibératives et / ou statutaires, une prise en charge complémentaire ou totale des actions de formation relatives au DIF, tant pour les salariés titulaires de CDI que pour les salariés titulaires de CDD sera effectuée dans le cadre des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.

29. 2. 5. Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir, 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en oeuvre du DIF dans les entreprises des organismes de tourisme.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés.

Article 29. 3

Congé individuel de formation (CIF)

29. 3. 1. La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en oeuvre et l'information à l'OPCA désigné.

29. 3. 2. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;

- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

29. 3. 3. La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 29. 4

Contrats de professionnalisation

29. 4. 1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

29. 4. 2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;

- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes de tourisme ;

- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche.

Chaque année, la CPNEF fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

29. 4. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 5. 2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

29. 4. 4. Modalités

29. 4. 4. 1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEF et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

29. 4. 4. 2. Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP.

Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

29. 4. 4. 3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 29.

4. 4. 1 et 29. 4. 4. 2.

29. 4. 4. 4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 29. 4. 4. 3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au SMIC.

29. 4. 4. 5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale.

29. 4. 5. Prise en charge

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA les dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9, 15 €.

Article 29. 5

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes de tourisme souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur ; pour les entreprises de plus de 10 salariés, elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

29. 5. 1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

29. 5. 2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée, en priorité dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des certifications prioritairement éligibles.

29. 5. 3. Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEF.

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche.

Article 29. 6

Contributions

29. 6. 1. Taux de cotisations et répartition

Les taux de cotisation sont les suivants :

Entreprises de moins de 10 salariés

En 2009, 0, 75 % :

- 0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0, 60 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2010, 0, 85 % :

- 0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0, 70 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2011, 1, 05 % :

- 0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés, 1, 05 % de la masse salariale :

- 0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés, 1, 6 % :

- 0, 20 % pour le CIF ;
- 0, 50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année n sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année n - 1.

29. 6. 2. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

29. 6. 3. Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus définis sont applicables dans l'année n + 1 de franchissement des seuils.

Article 29. 7

Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- financement des études proposées par l'observatoire.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des ap-prentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Article 29. 8

Apprentissage

29. 8. 1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

29. 8. 2. Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

29. 8. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 8. 2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

29. 8. 4. Modalités

29. 8. 4. 1. Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF. La durée du contrat sera en principe de 12 mois sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, et en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen la durée est portée à 36 mois ;
- si le diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEF et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

29. 8. 4. 2. Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

29. 8. 4. 3. Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- 1re année : 25 % ;
- 2e année : 37 % ;
- 3e année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 29. 4. 4.

Article 29. 9

Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF crée en son sein un observatoire des métiers des organismes de tourisme. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

29. 9. 1. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, au niveau national et régional ;

- d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux de la CPNEF.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

29. 9. 2. Fonctionnement

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEF.

Article 30

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30. 1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 30. 2

Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble, tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 30. 3

Missions

30. 3. 1. Formation

En matière de formation, la CPNEF est plus particulièrement chargée :

- de regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc.
- de définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0, 5 % de la masse salariale prévue par la loi ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

30. 3. 2. Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois, tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Article 30. 4

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- la périodicité et le calendrier des réunions ;
- l'élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e) ainsi que toute autre fonction déclarée nécessaire au bon fonctionnement de cette instance, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

Article 31

Désignation de l'OPCA

A compter du 1er janvier 2010, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes du tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans, sous réserve de conformité et de compatibilité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Durée

AGEFOS PME est désigné pour une période de 3 ans, allant jusqu'au 31 décembre 2012.

La branche se réserve la possibilité de dénoncer cette désignation à chaque fin d'exercice si l'avis de la commission mixte paritaire est défavorable.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention

FNOTSI ;

FNGF ;

FNCRT ;

FNCDT ;

FNSRLA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 13 b, deuxième alinéa, est modifié comme suit :

« Toutefois, pour les salariés qui ont exercé leur activité à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée pro rata temporis des années travaillées à temps complet et des années travaillées à temps partiel. Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

FNOTSI ;

FNCRT ;

FNGDF ;

RN2D.

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail. Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En droit français, les dispositions les plus récentes relatives à l'égalité professionnelle résultent de :
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.
Il tient compte également des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants.
Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salariés, représentants du personnel doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.
Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.
L'engagement personnel des équipes de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.
Une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés, en association avec les représentants du personnel, en est le préalable.

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification et rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme du 5 février 1996 et à leur personnel.

Chapitre II. - Recrutement

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat.
Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.
Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.
Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.
Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la branche.
Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.
Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.
Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.
Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient

menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant ces repères en pourcentage.

Chapitre III. - Promotion et évolution professionnelle

En vigueur étendu

Les structures de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité.

Chapitre IV. - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les entreprises devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Les entreprises dispenseront une information particulière sur la VAE aux salariés de plus de 45 ans.

Il est également rappelé que, conformément à la loi, les salariés de retour de congé de maternité, pour adoption ou congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Chapitre V. - Parentalité

En vigueur étendu

Rémunération du congé de maternité, de paternité,
d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé de maternité
ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé de maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé de maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à

déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si besoin, un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale
dans l'organisation du travail
Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certains salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés confrontés à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

Enfant malade ou handicapé (1)

Il est rappelé que, conformément à la convention collective :

- tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans ;
- au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an ;
- en cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois ;
- à l'issue de cette période, l'intéressé retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque emploi-service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

(1) La partie « Enfant malade ou handicapé » du chapitre 5 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail au titre duquel le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé dit de présence parentale sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés non rémunérés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Chapitre VI. - Egalité salariale

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Chapitre VII. - Sensibilisation et communication

En vigueur étendu

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

A cet égard, les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications sur les métiers de la branche.

Chapitre VIII. - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Chapitre IX. - Communication avec les instances représentatives du personnel

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à informer au moins annuellement les instances représentatives du personnel sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en oeuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Elles leur transmettront notamment les informations suivantes :

Recrutements :

- postes à pourvoir ;
- répartition des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition des recrutements entre hommes et femmes.

Formation professionnelle :

- répartition hommes-femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type et par catégorie d'action.

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales ;
- suivi donné à ces demandes : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire annuel moyen par catégorie d'au moins 3 salariés, avec et hors ancienneté.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Chapitre X. - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective est complété comme suit :

« On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13e mois...).

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16. 1 de la convention collective.

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à compter du 1er janvier 2010. »

Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps

FNOTSI ;

RN2D.

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des organismes de tourisme afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en oeuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Cet accord complète les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, de celle du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté continue de 24 mois à l'ouverture du compte.

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2

En vigueur étendu

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, tels que définis ci-après :

- le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 50 jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

En vigueur étendu

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de passage à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un DIF pris sur son temps personnel, pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5

En vigueur étendu

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année.

Article 6

En vigueur étendu

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 7

En vigueur étendu

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 8

En vigueur étendu

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 9

En vigueur étendu

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;

- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 10
En vigueur étendu

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 11
En vigueur étendu

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1er janvier 2010.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le code du travail.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, l'accord sera maintenu pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, les signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan sur le fonctionnement et les difficultés ayant pu apparaître.

Dans cette hypothèse, le présent accord pourra faire l'objet d'un avenant.

Article 13
En vigueur étendu

L'externalisation de la gestion du CET s'imposera à toutes les structures dépourvues de représentants du personnel et sera facultative pour les autres, pour lesquelles une information sera donnée annuellement. En toute hypothèse, l'externalisation doit être gérée par l'organisme retenu par la commission mixte paritaire de la branche, cette désignation faisant l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 14
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à extension auprès du ministère du travail. Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises, sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la commission mixte paritaire.

Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai

FNOTSI ;

FNCRT ;

FNGDF ;

RN2D.

UNECTOIR ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11.1 de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

CGT-FO ;

UNECTOIR ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le temps passé par les délégués dûment mandatés, dans la limite de 4 représentants par organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions paritaires régionales ou nationales de même qu'aux commissions mixtes est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention.

Elle est limitée à 2 personnes par délégation et s'effectue sur présentation des justificatifs originaux selon les modalités suivantes :

Frais de déplacement :

- train : le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2e classe. L'opportunité de la prise en charge d'un abonnement entre la ville d'origine du salarié concerné et Paris sera examinée au cas par cas ;

- métro : le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t + proposés à l'unité ou en carnet ;

- voiture : le défraiement, limité au trajet domicile-gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement :

- restauration : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 € ;

- hébergement : les frais d'hébergement sont remboursés sur la base de 1 nuitée et de 1 petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €.

Justification : l'ensemble de ces frais seront remboursables directement aux membres des délégations sur présentation des justificatifs ou aux organisations syndicales sur présentation d'un mémoire auquel sera joint la copie des justificatifs.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire (Remboursement des représentants syndicaux présents lors de la commission paritaire nationale)

Part fixe pour chaque fédération : 1 500 €.

Part variable calculée en fonction des éléments suivants :

- 50 % au prorata de l'effectif estimé ;
- 50 % répartis sur chaque fédération.

(En pourcentage.)

	Effectif	Prorata effectif	50 % répartis sur chaque fédération	50 % du prorata effectif	Total
FNOTSI	3 600	55,4	12,5	27,7	40,2
FNCRT	600	9,2	12,5	4,6	17,1
RN2D	1 700	26,2	12,5	13,1	25,6
FNGF	600	9,2	12,5	4,6	17,1
	6 500	100	50	50	100

Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

UNECTOIR ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs se sont accordées pour modifier certains articles de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans l'optique de les mettre en conformité avec les évolutions du code du travail.

Les articles modifiés par l'avenant du 28 mars 2012 s'imposent aux établissements et entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de tourisme. Aucun accord de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de ces articles, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogation particulière expressément prévu dans la présente convention.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1er, à la seconde phrase, il est rajouté « de droit privé » après « Elle règle les relations entre salariés » et supprimé « le code NAF 633Z » pour le remplacer par « les codes NAF 7911Z, 7912Z, 7990Z, 9499Z, 8413Z, 9004Z ».

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 2, à la fin du 1er alinéa b, il est rajouté « Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9 du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 ».

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 6, il est rajouté à la fin de la première phrase « et s'effectue dans les conditions suivantes : Elle est limitée à 2 personnes par délégation conformément à l'accord en vigueur. » La seconde phrase de l'article 6 est supprimée.

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 8, à la quatrième phrase, les termes « 2 ans » sont remplacés par « 4 ans » et il est rajouté immédiatement après une phrase ainsi rédigée : « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à 2 ans. »

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 10, le membre de phrase « et les conditions éventuelles de son renouvellement » est supprimé.

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 11, le premier alinéa :
« a) Durée » est remplacé par la rédaction suivante :
« La durée de la période d'essai est fixée à :

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Le second alinéa :

« b) Renouvellement » est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu

A l'article 13, la dernière phrase de l'alinéa b « Fin de carrière » est remplacée par « Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

Article 8

En vigueur étendu

A l'article 18, à l'alinéa a est rajouté après « voyage » : « à caractère professionnel, quelle que soit sa durée, ».

A l'alinéa e « Repos compensateur » est rajouté avant « Il est pris » : « Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur. »

Article 9

En vigueur étendu

A l'article 21, il est rajouté après « d'exercice » : « On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13e mois).

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective.

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à partir du 1er janvier 2010. »

Article 10

En vigueur étendu

A l'article 29, à la première phrase, les termes « du livre IX » sont remplacés par « de la partie 6 ». La seconde phrase est remplacée par « Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 annexé ».

Article 11
En vigueur étendu

A l'article 32, au second alinéa, le membre de phrase « du 0,4 % de la masse salariale prévue par la loi, » est remplacé par « du pourcentage de la masse salariale prévue par la loi, ».

Article 12
En vigueur étendu

L'article 34 est abrogé.

Article 13
En vigueur étendu

L'article 35 est renuméroté 34.

Article 14
En vigueur étendu

L'article 36 est renuméroté 35. Dans l'avant-dernière phrase, le membre de phrase « l'organisation patronale avec l'assistance d'un représentant des organisations de salariés » est remplacé par « Offices de tourisme de France ou tout autre organisation désignée d'un commun accord ». La dernière phrase est supprimée.

Article 15
En vigueur étendu

L'article 37 est renuméroté 36.

Avenant n° 11 du 24 septembre 2012 à l'avenant no 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT FO,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 29.6.1 « Taux de cotisations et répartition » de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle est complété comme suit :

« Les taux de cotisation sont les suivants, à partir de 2011 et pour les années suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés

- 1,05 % de la masse salariale :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés

- 1,05 % de la masse salariale :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés

- 1,6 % de la masse salariale :

- 0,20 % pour le CIF ;
 - 0,50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
 - 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.
- Les taux ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année N sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année N - 1. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 intervenant dans la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 est notamment venue modifier les dispositions concernant le travail à temps partiel.

Cette loi incite les branches à ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel ; c'est ainsi que le collège employeurs a souhaité s'engager dans un processus d'évolution des outils d'organisation du travail.

Pour ce faire, il convient de tenir compte des variations saisonnières d'activité, de la complexité de l'organisation relative, d'une part, aux différentes tailles de structures et, d'autre part, aux différences d'activités pour lesquelles certains salariés sont multi-employeurs et leur activité bâtie sur de faibles volumes d'heures annuels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les conditions de travail, notamment en sécurisant l'emploi et en organisant le travail à temps partiel de l'ensemble des structures de la branche.

Principes généraux de la loi :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle ou annuelle.

Des dérogations de droit à cette durée minimale sont également prévues dans les cas suivants :

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2. L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

Section 1 Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

Article 2

En vigueur étendu

2.1. A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée du travail à temps partiel :

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers-conseillères en séjours, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres ;

- de 5 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour le personnel d'entretien et de ménage, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres.

2.2. Le principe de l'article 2.1 s'applique sous réserve des dérogations prévues ci-après.

2.3. Pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariat), il est convenu de porter à l'année la modulation prévue à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, modalité n° 5.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée inférieure à celle de l'article 2.1 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

Article 4

En vigueur étendu

La durée minimale du travail à temps partiel peut être inférieure à celle définie par les articles 2 et 3 lorsque cette durée est imposée par le médecin du travail ou, en toute hypothèse, en cas de mi-temps thérapeutique.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

5.2. Toutefois, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de remplacement d'un salarié absent et, dans tous les cas, pendant les périodes de forte activité, notamment lors des saisons touristiques.

5.3. L'employeur définit avant le 30 janvier de l'année la ou les périodes de forte activité, conformément à l'article V de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les garanties et contreparties s'appliquent notamment au titre des articles 2, 3 et 4 du présent accord.

6.2. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est fixée selon les termes desdits articles 2, 3 ou 4 sont regroupés en demi-journées ou en journées en fonction des contraintes de l'activité et dans la limite de 5 par semaine.

6.3. Lorsque le regroupement d'heures est effectué sur une journée complète, celle-ci ne peut comporter qu'une interruption d'activité limitée à une durée maximale de 4 heures ; à titre de garantie, l'amplitude journalière est limitée à 12 heures.

Section 2 Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion

Article 7

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 2 et conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes, à savoir, pour les guides et les chargés de promotion, salons, presse, actions à l'international, il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, appelée « temps partiel modulé ».

La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

7.1. Application directe

La présente section est applicable directement par signature d'avenant ou de contrat de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir un accord d'entreprise.

7.2. Durée du travail

Dans le cadre de la présente section, lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la durée minimale de travail sur l'année est de 300 heures.

7.3. Répartition du temps de travail. - Etablissement du planning

7.3.1. Un planning annuel est établi sur les mois de l'année comportant les semaines ou les mois d'intervention et le nombre d'heures de travail pendant ces périodes.

7.3.2. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 3 jours avant sa mise en oeuvre.

7.4. Garanties et contreparties accordées au salarié au titre des articles 7.3 et suivants (1)

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou selon le mode d'aménagement choisi, les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel de la présente section :

- le salarié bénéficiant d'un cumul d'emplois dispose de la faculté de refuser le changement de planning sans que ce refus puisse tomber sous le coup d'une sanction disciplinaire ;
- le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention ou même refuser une intervention dans ce même délai ;
- les interventions sont regroupées par demi-journées de travail effectif ou par journées complètes ; dans le cadre de cette section, une demi-journée s'entend de toute période de 2 heures de travail ;
- lorsque le regroupement s'effectue sur une journée complète de travail, celle-ci peut comporter deux interruptions d'activité, chacune étant limitée à une durée de 2 heures, ou une interruption d'activité limitée à une durée de 4 heures.

L'amplitude de la journée est alors limitée à 12 heures.

7.5. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

7.7. Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

7.8. Embauche ou rupture du contrat en cours de période (2)

Lorsque le salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

7.9. Information du salarié sur le nombre d'heures réalisé lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, d'une part au terme de chaque mois, d'autre part au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisé sur la période concernée. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

(1) Paragraphe 7.4 étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015-art. 1)

(2) Paragraphe 7.8 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Section 3 Dispositions générales

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.
8.2. Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.
8.3. Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.
8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.
Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet ; dans ce cas, la structure alimente le CPF pro rata temporis.
8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.
Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà de 1/3 de la durée contractuelle.
9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.
9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet, s'il existe un recrutement à un poste identique au sien.
10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

Article 11

En vigueur étendu

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi du salarié remplaçant sont celles du salarié remplacé dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

Article 12

En vigueur étendu

En cas de conclusion d'accord d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord d'entreprise ne saurait être globalement moins favorable au présent accord de branche.

Section 4 Dispositions d'application

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.
Le premier jour de la période de référence est fixé à cette date.
L'accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet compris dans son champ d'application.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.
Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.
Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 15

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur l'application du présent accord.

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction des relations du travail.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée aux parties signataires.

Article 17

[En vigueur étendu](#)

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 18

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt à la direction des relations du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services concernés.

Avenant n° 14 du 23 juin 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS PME

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT ;

La RN2D,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT CGT-FO,

[En vigueur étendu](#)

L'avenant n° 10 du 6 juin 2012 relatif à la formation professionnelle est supprimé et modifié comme suit :

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

A compter du 1er janvier 2016, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an et prendra fin le 31 décembre 2016. Il peut être dénoncé par les parties dans les conditions légales.

Le présent avenant prend effet au 31 décembre 2015.

Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du processus de généralisation de la couverture santé voulue par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et légalisée par l'article 1er de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont constaté que l'hétérogénéité des organismes de tourisme et la taille réduite de nombre d'entre eux justifiaient l'instauration, au niveau de la branche, d'une couverture santé obligatoire qui bénéficie à tous les salariés quelles que soient la situation géographique et la taille des organismes employeurs.

Les partenaires sociaux ont également souhaité que cette couverture établisse des garanties d'un haut degré de solidarité, au sens des articles L. 912-1 et R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Il est enfin estimé utile qu'un organisme assureur soit, au terme d'une procédure strictement conforme à celle établie par les articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, recommandé afin de faciliter l'adhésion des organismes qui le souhaitent, sans compromettre la liberté de ceux qui décideraient, sous réserve de respecter la couverture définie par le présent accord, de choisir un organisme assureur autre que celui recommandé.

Il a donc été conclu le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui déterminé à l'article 1er de la convention collective des organismes de tourisme (n° 3175), qu'il complète.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Tous les salariés des entreprises visées à l'article 1er, sans préjudice des dispenses d'adhésion (article 3), bénéficient de la couverture santé collective et obligatoire quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD, apprenti, formation en alternance) et la durée de leur activité (temps plein ou temps partiel), et ce à compter de leur premier jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

Les signataires ont toutefois souhaité prendre en considération la situation professionnelle spécifique des salariés guides conférenciers au sens du décret n° 2011-930 du 1er août 2011 dont la spécificité s'affirme tant par les caractéristiques de leur métier que par les modalités d'exercice de leur profession. Les partenaires sociaux ont souhaité que ces salariés, placés dans une situation professionnelle spécifique, puissent bénéficier des garanties, sans condition d'ancienneté, sans risque d'interruption entre différentes interventions professionnelles.

Les modalités de financement sont spécifiées à l'article 5.

2.2. Les salariés bénéficiant de la couverture santé collective et obligatoire ont la possibilité d'en faire bénéficier à titre facultatif leurs ayants droit :

- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants à leur charge selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants reconnus handicapés, sans limite d'âge.

Toute affiliation à l'option doit être selon la même situation de famille que l'adhésion à la base.

Dans le cas où le salarié résilie l'affiliation pour ses ayants droit, une nouvelle affiliation à ce titre ne sera possible que passé le délai de deux exercices civils (à compter du 1er janvier suivant la résiliation) consécutifs, sauf changement objectif de la situation de famille (selon les modalités définies par le contrat d'assurance).

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité de demander à être dispensés d'affiliation à la couverture, s'ils justifient se trouver dans l'une des situations suivantes, autant de temps que cette situation perdure et qu'ils en justifient :

- salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs n'excédant pas globalement la durée de 12 mois ;
- salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs excédant globalement 12 mois (dans la limite légale) à la condition qu'ils justifient être assurés au titre d'une couverture santé individuelle couvrant l'intégralité de la période sous CDD ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application du même article, jusqu'à la cessation du bénéfice desdites situations ;
- salariés bénéficiant d'une couverture santé collective et obligatoire soit au titre d'une autre activité professionnelle, soit en qualité d'ayants droit du conjoint,

partenaire pacsé ou concubin, y compris d'un régime local Alsace-Moselle ou d'un régime complémentaire de l'Etat des établissements publics et collectivités locales ;

- salariés couverts, lors de l'entrée en vigueur du présent avenant ou ultérieurement lors de leur embauche, à titre individuel jusqu'à la prochaine échéance de ladite couverture ;

- salariés à temps partiel et apprentis à l'égard desquels la cotisation excéderait 10 % de la rémunération mensuelle brute ;

Lorsque la dispense est demandée en raison ou à la condition du bénéfice d'une couverture individuelle ou collective ou en qualité d'ayant droit, le salarié doit produire un certificat établissant la réalité de la couverture tous les ans ;

L'employeur doit vérifier, au moins tous les ans, auprès de chaque salarié régulièrement dispensé d'affiliation la justification de cette dispense et la conserver.

Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation est informé, par les présentes dispositions, que cette dispense le prive de tout droit lié à la couverture santé établie par le présent accord ainsi que le droit au fonds d'action sociale, et qu'il est formellement tenu d'informer son employeur aussitôt que la justification de la dispense cesse. Il ne peut en aucun cas tirer grief contre son employeur de sa décision de dispense d'affiliation.

Dans le cas où la réglementation supprimerait l'un des cas de dispense susvisés, cette suppression s'appliquerait sans délai nonobstant les dispositions du présent article.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La couverture santé est composée de la façon suivante :

- les garanties sont présentées sous forme d'un tableau de synthèse ; le contrat respectera les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;

- à titre collectif et obligatoire, les salariés, sans préjudice des dispenses d'affiliation visées à l'article 3, bénéficient des garanties identifiées par le tableau annexé colonne « Garanties de base » ;

- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir des garanties supplémentaires identifiées par le tableau annexé (colonnes option 1, option 2) ; il est précisé qu'à la date de conclusion du présent article, ces garanties supplémentaires ajoutées aux garanties obligatoires conservent les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ; les options facultatives sont proposées librement par l'assureur et peuvent donc évoluer séparément du régime de base obligatoire ;

- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir de faire bénéficier ses ayants droit des garanties de base obligatoires ou, s'il a opté pour les garanties supplémentaires, des garanties de base et supplémentaires.

4.2. Les garanties sont complétées, au profit des salariés, par des prestations à degré élevé de solidarité et financées tel que prévu à l'article 8.2. Ces prestations sont précisées en annexe et seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

4.3. Quel que soit l'organisme assureur auquel adhère la structure, elle doit vérifier que les garanties couvertes sont au moins égales aux garanties de base identifiées en annexe.

Article 5

En vigueur étendu

5.1 a) Les garanties de base obligatoires visées aux articles 4.1 et 4.2 sont financées par une cotisation mensuelle égale à 31,38 € au 1er janvier 2016 (15,69 € en Alsace-Moselle), étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

La cotisation mensuelle susvisée est répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié. Les révisions futures feront l'objet d'une négociation et d'un avenant au présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit d'être assurée par un organisme assureur autre que celui recommandé en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part employeur de la cotisation ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation globale conventionnelle du régime de base obligatoire.

b) Sauf s'il sollicite une dispense d'affiliation dont il doit alors justifier à l'égard de chaque organisme qui l'emploie, le guide au sens de l'article 2 du présent accord s'engage à une adhésion de 12 mois qu'il acquitte en totalité et mensuellement par prélèvement de l'organisme assureur.

A l'occasion de chaque journée d'intervention, l'organisme de tourisme lui remboursera 1/20 du montant de la part patronale de la cotisation mensuelle ; ce remboursement correspond à la part patronale de la cotisation effectivement due à l'organisme assureur ; elle a la même nature sociale et fiscale qu'elle.

c) L'article 5.1. b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.

5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base.

Article 6

En vigueur étendu

L'affiliation des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la structure. Dans une telle hypothèse, la structure verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit cessent de bénéficier des garanties obligatoires et, le cas échéant, supplémentaires à la date d'effet de la rupture ou de la cessation du contrat de travail du salarié, à l'exception des guides du 5.1. b.

Toutefois, le salarié qui, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, justifie auprès de l'organisme assureur de son dernier employeur être pris en charge au titre de l'assurance chômage pendant une durée minimale de 1 mois conserve le bénéfice des garanties obligatoires, dans les conditions de durée définies par la loi et sans avoir à verser de cotisations.

Les ayants droit du salarié, lorsqu'ils étaient affiliés à la couverture, bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa qui précède,

sous réserve de conserver leur qualité d'ayant droit.

Les garanties supplémentaires peuvent être maintenues sous réserve que le salarié continue à verser les cotisations requises.

7.2. La cessation des garanties facultatives intervient dès que cessent les garanties obligatoires.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture santé pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme de la procédure définie aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme assureur IPSEC Prévoyance.

Par l'effet de cette recommandation qui a donné lieu à l'établissement d'un contrat d'assurance cadre établi par IPSEC Prévoyance et auquel peuvent adhérer toutes les entreprises de la profession aux conditions identiques notamment de cotisations, IPSEC Prévoyance bénéficie de la recommandation de la branche, de telle sorte qu'il est chargé, par les signataires du présent avenant, d'informer les organismes de tourisme de l'existence du présent avenant et de recueillir, autant qu'ils le souhaiteront, leurs adhésions. Les relations entre la profession et IPSEC Prévoyance font l'objet de conventions distinctes précisant les engagements d'IPSEC Prévoyance.

La recommandation vaut, sauf résiliation à l'initiative des signataires du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2020. Les partenaires sociaux seront réunis au plus tard dans le courant du premier semestre 2020 pour examiner toute nouvelle recommandation.

8.2. Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 8.1, IPSEC Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

Ce fonds social est utilisé pour financer les actions visées à l'article 4.2.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 6 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10

En vigueur étendu

La commission paritaire assure le suivi de la couverture santé instituée par le présent accord. A ce titre, elle reçoit les rapports périodiques (ou pluriannuels) établis par l'organisme recommandé.

Elle analyse la situation de la couverture et notamment le taux d'adhésion des entreprises à l'assureur recommandé.

La commission paritaire évoque la situation de la couverture à l'occasion d'au moins deux réunions chaque année, dont l'une est organisée au cours des mois de septembre ou d'octobre.

La commission paritaire pourra inviter l'organisme assureur à participer à ces réunions.

Article 11

En vigueur étendu

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Le présent accord prend effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté décidant de son extension, sous réserve que l'arrêté d'extension ne comporte ni réserve ni exclusion.

Il est toutefois rappelé que si cette publication devait intervenir après le 31 décembre 2015, tous les organismes de tourisme seront néanmoins tenus, à compter du 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés des garanties prévues par les articles D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Compte tenu de cette obligation, l'organisme d'assurance recommandé en application de l'article 7 s'est engagé à accepter l'adhésion des entreprises aux conditions définies par le présent avenant dès le 1er janvier 2016 même en l'absence d'arrêté d'extension à cette date.

12.2. Le présent accord peut être modifié conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé, indépendamment de la convention collective nationale des organismes de tourisme, chaque année à effet du 31 décembre, sous réserve que la dénonciation a été signifiée au moins 6 mois avant ce terme.

Annexe

En vigueur étendu

Régime conventionnel de santé complémentaire pour l'ensemble du personnel

Nature des garanties	Panier de soins minimum (selon décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014)	Base	Option 1	Option 2
Hospitalisation médicale ou chirurgicale acceptée par la sécurité sociale (établissements conventionnés ou non, y compris maternité)				
Frais de séjour	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires médicaux (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires chirurgicaux (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Lit accompagnant enfant hospitalisé	-	-	15 € par nuit	15 € par nuit
Chambre particulière	-	-	30 € par jour	50 € par jour
Actes médicaux courants acceptés par la sécurité sociale				
Consultations, visites de généralistes (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	50 % BR	80 % BR
Consultations, visites de spécialistes et professeurs (**)	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Actes techniques médicaux (**)	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Analyses	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Radiologie (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Participation actes coûteux (forfait 18 €)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Pharmacie				
Pharmacie à service médical rendu fort (ex. vignettes blanches)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à service médical rendu modéré (ex. vignettes bleues)	-	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à service médical rendu faible (ex. vignettes orange)	-	-	-	Ticket modérateur (base TFR)
Dentaire				
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Prothèses dentaires figurant dans la nomenclature	55 % BR	130 % BR	200 % BR	300 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	25 % BR	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Implantologie	-	-	200 € (*)	300 € (*)
Orthopédie, prothèses médicales (hors dentaires)				
Orthopédie et prothèses médicales prises en charge par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	100 % BR	200 % BR
Optique : une paire de lunettes par bénéficiaire tous les 2 ans, sauf changement de dioptrie supérieur à 0,5 (tous les ans pour les mineurs)				
Monture prise en charge par la sécurité sociale	Par paire de lunettes : 100 € si verres simples, 200 € si verres complexes, 150 € si verres mixtes	50 €	100 €	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale et jetables		50 € (*)	100 € (*)	150 € (*)
Opération chirurgie laser		-	200 € (*)	300 € (*)
Verre unifocal pris en charge par la sécurité sociale (par verre)				
Dioptrie de 0 à 4		30 €	50 €	70 €
Dioptrie de 4,25 à 6		50 €	80 €	100 €
Dioptrie de 6,25 à 8		80 €	110 €	130 €
Dioptrie > 8		120 €	140 €	160 €
Verre multifocal pris en charge par la sécurité sociale (par verre)				
Dioptrie de 0 à 4		100 €	140 €	160 €
Dioptrie de 4,25 à 6		130 €	170 €	190 €
Dioptrie de 6,25 à 8		160 €	200 €	220 €

Dioptrie > 8		210 €	250 €	270 €
Divers				
Cures thermales	-	-	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Ostéopathes, chiropracteurs, acupuncteurs, diététiciens, diplômés	-	-	20 € par séance (maxi 4 *)	20 € par séance (maxi 6 *)
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, soit en 2015 : 3 170 €. RSS : remboursements de la sécurité sociale. TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. TM : ticket modérateur. (*) Par an et par bénéficiaire. (**) Attention : remboursement honoraires limité et/ou minoré si médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins selon règles du décret « Contrat responsable »				

Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.

Article 1er En vigueur étendu

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;

- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;

3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

Les partenaires sociaux encouragent donc les entreprises du secteur à continuer à anticiper leurs besoins en compétences.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1er

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant le développement de leurs compétences et qualifications.

La réforme de la formation professionnelle continue du 5 mars 2014 apporte les changements suivants :

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;
- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;
- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

Article 1.1

Règles générales

Le plan de formation concerne l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur décide de programmer, sur une ou plusieurs années, au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

Néanmoins, le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en oeuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés ... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

L'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation. Le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

- des actions d'adaptation au poste, de maintien ou d'évolution dans l'emploi (catégorie 1) ;
- et des actions de développement des compétences (catégorie 2).

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. - Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou qui participent au maintien à l'emploi ont plus particulièrement pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

B. - Actions de développement des compétences, catégorie 2

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Pour les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de ses engagements vis-à-vis de l'intéressé (sous réserve d'assiduité à la formation et de réussite aux évaluations prévues).

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 2

Professionnalisation

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un "savoir-faire" par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;

- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des organismes de tourisme (liste de branche, liste nationale interprofessionnelle (LRI), liste régionale interprofessionnelle (LRI) ;

- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

Chaque année, la CPNEFP fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

Article 2.3

Public visé

Le contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 2.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ ou de l'allocation parent isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois. Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Article 2.5

Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

Article 2.6

Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans, perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au Smic.

Article 2.7

Tutorat

La loi du 5 mars 2014 et son décret n° 2014-969 du 22 août 2014 rendent obligatoire la désignation d'un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;

- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.8

Prise en charge

La loi du 5 mars 2014 rend également obligatoire la gratuité de la formation par le salarié : aucune contribution financière ne peut donc lui être demandée par l'organisme de formation. L'employeur doit éventuellement participer au financement de celle-ci pour compléter le montant pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le contrat de professionnalisation est pris en charge sur la base de forfaits horaires déterminés par les partenaires sociaux, dans le cadre des orientations et délibérations des représentants de la section paritaire professionnelle (SPP).

Article 3

Apprentissage

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après.

Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;

- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

Article 3.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 3.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 3.4

Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications

professionnelles. La durée du contrat sera en principe de 12 mois, sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, ou en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen, la durée est portée à 36 mois ;
- diplôme préparé de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEFP et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

Article 3.5

Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

Article 3.6.

Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de la convention collective nationale de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;
- troisième année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 2.6.

Article 4

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes de tourisme souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités.

Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion CUI).

Article 4.2

Actions de formation

Les actions de formation ont pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le socle de connaissances et de compétences mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.). Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Après l'accord de l'employeur, les périodes de professionnalisation peuvent abonder en heures le compte personnel de formation du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par décret, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en oeuvre selon les modalités précisées par les articles D. 6324-2 à D. 6324-6 du code du travail.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4.4

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 4.5

Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEFP.

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des compétences.

Article 5

Formations à l'initiative du salarié

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1er janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est désactivé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le DIF est supprimé depuis le 1er janvier 2015. A titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions prévues pour le compte personnel de formation.

Toutefois, les heures de DIF peuvent être cumulées avec les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 150 heures.

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel en accédant à un service dématérialisé gratuit (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

Selon les termes de l'article 8.4 de l'accords n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel des organismes de tourisme :
"Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet, dans ce cas la structure alimente le CPF pro rata temporis."

Chaque année, la procédure sera la suivante :

- identifier les salariés concernés par cette mesure ;
- calculer le nombre d'heures de CPF crédité en plus ;
- adresser à l'OPCA un fichier nominatif des salariés concernés avec l'ensemble des données ;
- payer à l'OPCA une somme pour ces heures acquises en supplément qui ne pourra être inférieure à 13 € de l'heure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 5.1.4

Modalités de mise en oeuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures pour suivre une action de formation à l'initiative du salarié.

Ainsi le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur. Elle ne donne pas lieu au versement d'une allocation formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience), mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord entre les parties sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations sanctionnées par :

- une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCF.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une liste établie par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des organismes de tourisme ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour se faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et des entreprises du secteur et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement et de qualifications au sein du secteur.

Pour se faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser, en lien avec la section professionnelle paritaire (SPP).

Les abondements seront des abondements en heures qui seront éventuellement alloués aux salariés et financés sur les fonds gérés par la branche, sans augurer des politiques d'abondement qui pourraient décider les entreprises sur leurs fonds propres.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours

professionnel du salarié, justifier des critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, avec l'autorisation de l'employeur, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Article 6

Outils d'orientation

Article 6.1

Entretien professionnel

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-3 et L. 6315-1 du code du travail, cet entretien professionnel est destiné à faire le point sur le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution. Il est réalisé obligatoirement tous les 2 ans ou après certaines absences.

Les entretiens professionnels permettent à l'entreprise et aux salariés :

- de faire le lien entre les projets et les besoins en compétences de la structure et les projets individuels des salariés ;
- de veiller aux besoins de formation des salariés et de remplir ainsi l'obligation de veiller au maintien de l'employabilité des salariés de la structure ;
- de préparer le plan de formation et de favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'entretien professionnel sert à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat ...).

Tous les 6 ans, l'entretien doit inclure un état des lieux du parcours professionnel du salarié permettant de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il doit être distingué des rendez-vous destinés à évaluer le travail du salarié, à lui fixer des objectifs.

Dès leur embauche, les salariés sont informés de l'organisation de cet entretien.

Le contenu doit, entre autres, aborder les sujets suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l'organisation, les outils ...) ;
- les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP ...) ;
- ses compétences, les difficultés rencontrées ;
- ses attentes, ses projets ...

Les entretiens professionnels ainsi que l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doivent donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1er janvier 2015, au conseil en évolution pour les accompagner pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel.

Il s'agit d'une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensé par les organismes habilités suivants :

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC (association pour l'emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
- les missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.

Le recours au CEP relève d'une démarche individuelle, anonyme et confidentielle du salarié, qui n'est donc pas obligé d'en référer à son employeur.

Les démarches se déroulent en dehors du temps de travail, sauf disposition plus favorable appliquée par l'entreprise (prévue par accord collectif d'entreprise, par exemple).

Article 7

Jury d'examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au conseil d'administration de l'OPCA.

Article 8
Outils de pilotage de la politique de formation
Article 8.1
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les organismes de tourisme.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la branche ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations. Ils sont publiés sur le site de l'OPCA désigné et sur le site de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
- fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEFP.

Article 8.2
Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)
Article 8.2.1
Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEFP) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (deux titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 8.2.2
Objectifs

La CPNEFP est chargée de mettre en place et de promouvoir auprès de l'OPCA les décisions prises en matière d'emploi et de formation, et de contrôler tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- définir et mettre à jour une liste de branche de formations éligibles au CPF ainsi que la politique d'abondement avec la SPP.

Article 8.2.3
Formation

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4
Emploi

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Article 8.2.5

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment lors de la rédaction du règlement intérieur de la SPP (périodicité et calendrier des réunions, élection d'un [e] président [e] et d'un [e] vice-président [e]).

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

La réunion de la SPP est présidée par son président et son vice-président.

Les présidents de la SPP établissent la convocation et fixent l'ordre du jour de chaque séance selon le calendrier annuel adopté par la SPP. La SPP se réunit deux à quatre fois par an.

Les décisions de la SPP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La carence d'un collègue n'entraîne pas l'annulation de la réunion de la SPP. Les collèges disposent d'un délai de 8 jours à compter de la date d'envoi du relevé de décisions pour faire connaître leurs avis et position.

Un conseiller branche et grands comptes du siège de l'OPCA désigné assiste à toutes les réunions de SPP et en assure le secrétariat.

Le relevé de décisions, établi à l'issue de la séance, sous la responsabilité des présidents, est adressé à chacun des membres, titulaires et suppléants, dans un délai de 8 jours ouvrés suivant la réunion ainsi qu'aux présidents nationaux de l'OPCA désigné.

Le projet de compte rendu de la réunion, qui comporte les dates, heures, lieu de la réunion et la liste des membres présents ou excusés, est transmis à l'ensemble des membres sous 1 mois.

Il est soumis à l'approbation de la séance suivante de la SPP.

Le projet de compte rendu, tenant compte des rectifications apportées en cours de séance, devient définitif dès que la SPP en a voté l'adoption.

Article 9

Participation au développement de la formation continue

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi ...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1

Contributions légales

L'obligation légale à la formation continue est simplifiée à compter du 1er janvier 2015 avec une seule contribution de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution unique est versée à un OPCA unique désigné par la branche.

Cette contribution est affectée par l'OPCA désigné à différents dispositifs : compte personnel de formation (CPF), contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), plan de formation.

Dans ce dernier cas, les fonds de la contribution fiscale dédiés au plan de formation ne peuvent plus être directement utilisés par l'entreprise mais sont mutualisés au sein de l'OPCA désigné pour soutenir en co-investissement les plans de formation des entreprises adhérentes.

Article 9.2

Contribution conventionnelle

La loi précise que l'obligation conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue, son usage est donc plus large que le financement d'actions de formation imputables.

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour la collecte de 2016, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;

- pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

A partir de la collecte de 2017, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCA dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprise. La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 qui n'y figureraient pas.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature et au plus tard le 1er janvier 2016.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi de formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Textes Salaires

Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires

FNOTSI ;
FNCDT ;
FNGF ;
FNCRT ;
FNSRLA.

UNECTOURE ;
Fédération des services CFDT ;
CGT-FO ;
SNPT CFE-CGC ;
CFTC.

Valeur du point au 1er octobre 2000.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

En application de l'article 2 de l'accord du 23 février 2000, la valeur du point est fixée à 49,40 F à compter du 1er octobre 2000.

Article 2

Le coefficient plancher minimum est porté de 142 points à 145 points.

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension et s'applique le premier jour du mois suivant la date d'extension.

Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires

FNCRT ;
FNCDT ;
FNOTSI ;
FNGDF.

CFDT ;
CFE-CGC ;
UNECTOURE.

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux décident de revaloriser les planchers des niveaux employés 1-1 et 1-2, de la grille de qualification des emplois.

Ils portent :

- le niveau 1-1 à l'indice 1220, soit à la valeur de 1 268,80 € au 1^{er} janvier 2006 ;
- le niveau 1-2 à l'indice 1300, soit à la valeur de 1 325 € au 1^{er} janvier 2006.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires

La FNOTSI ;
La FNCDT ;
La FNCRT ;
La FNSRLA ;

La FNGF,

La CGT-FO ;
La CFDT ;
La CFE-CGC ;
L'UNECTOIR,

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,056 € au 1^{er} janvier 2007 et à 1,066 € au 1^{er} juillet 2007.

Article 2

Le présent accord prend effet à la date de signature du présent accord.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)*

FNCRT ;

FNCDT ;

FNGF.

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNECTOIR.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

La valeur du point est fixée à 1,077 € au 1^{er} janvier 2008 et à 1,082 € au 1^{er} juillet 2008.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'échelon 1.1 est porté à 1 250 € au 1^{er} janvier 2008.

L'échelon 1.2 est porté à 1 350 € au 1^{er} janvier 2008.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord prend effet au plus tard le 1^{er} janvier 2008.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2009

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 23 février 2009, art. 1er)*

FNOTSI ;

FNGF ;

FNCRT.
CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNECTOIR.

Article 1er
En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 1,098 € au 1er janvier 2009 et 1,104 € au 1er juillet 2009.

Article 2
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se retrouver avant le 31 mai 2009 pour examiner l'évolution de la situation économique et négocier une nouvelle valeur du point le cas échéant, d'une part, et engager la négociation salariale 2010 d'autre part.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2009.
Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)*

FNOTSI ;
FNCRT ;
FNGDF ;
RN2D.
UNECTOIR ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,11 € au 1er juillet 2011.

Article 2
En vigueur étendu

Les indices plancher sont revalorisés comme suit au 1er janvier 2011 :

(En euros.)

échelon	Indice plancher
1.1	1 268
1.2	1 368
1.3	1 488
2.1	1 568
2.2	1 708
2.3	1 818
2.4	2 158
3.1	2 418
3.2	2 818
3.3	3 368

Les employeurs veilleront à ce que ces nouveaux indices plancher soient compatibles avec la grille en vigueur dans leur organisme.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2011.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

La FNOTSI ;

La FNGF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

L'UNECTOIR ;

La CSFV CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

Le SNEPAT CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,115 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1er janvier 2012 et à 1,121 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1er juillet 2012.

Article 2
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dans le courant du 1er trimestre 2012 portant sur la politique globale de rémunération :

- ancienneté ;
- qualification ;
- minimum conventionnel ;
- valeur du point.

Dans le cas où cette négociation aboutirait avant le 30 juin 2012, la valeur du point serait portée à 1,126 €, soit une augmentation de 1 % au lieu des 0,5 % prévus au 1er juillet 2012.

Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC,

unique
En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,124 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2013 et à 1,128 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er juillet 2013.
Une augmentation des indices de l'échelon 1 au 1er janvier 2013 :

- échelon 1.1, indice 1300 ;
- échelon 1.2, indice 1382 ;
- échelon 1.3, indice 1495.

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT,

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT CGT-FO,

unique
En vigueur étendu

La valeur du point est portée à :

- 1,131 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2015 ;
- 1,133 € (soit une augmentation de 0,15 %) au 1er juillet 2015.

Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, notamment pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 heures hebdomadaire et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 février 2016 - art. 1)

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT,
 La CFDT ;
 La FNECS CFE-CGC ;
 La CSFV CFTC ;
 Le SNEPAT FO,

Article 1er
 En vigueur étendu

La valeur du point pour l'année 2016 reste identique à celle fixée au 1er juillet 2015, soit 1,133 €.

Article 2
 En vigueur étendu

Au 1er janvier et au 1er juillet 2016, tous les indices sont revalorisés de 4 points.

Annexe

En vigueur étendu

Indices planchers

Au 1er janvier 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 304
1.2	1 386
1.3	1 499
2.1	1 572
2.2	1 712
2.3	1 822
2.4	2 162
3.1	2 422
3.2	2 822
3.3	3 372

Au 1er juillet 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 308
1.2	1 390
1.3	1 503
2.1	1 576
2.2	1 716
2.3	1 826

2.4	2 166
3.1	2 426
3.2	2 826
3.3	3 376

Textes Extensions

ARRETE du 6 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de ladite convention.

Les deux tirets de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 (a) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point a de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 14 bis est étendu sous réserve de l'application des articles R. 351-27 du code de la sécurité sociale et L. 122-14-13 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'article 23 est étendu sous réserve des articles L. 122-1-1 et suivants du code du travail.

Le point a de l'article 28 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'avant-dernier alinéa de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-5 bis en date du 9 juillet 1996.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme à caractère non lucratif du 5 février 1996 ;
Vu l'accord Salaires du 24 janvier 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'accord Salaires du 24 janvier 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-07 en date du 13 mars 1997.

ARRETE du 18 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 ;
Vu l'avenant n° 1 du 20 février 1997 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 2 du 1er avril 1997 (Modification de la convention) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 20 février 1997 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 40-1 (Composition de la CPNE).(1)

L'article 40-4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié le 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi ;

- l'avenant n° 2 du 1er avril 1997 (Modification de la convention) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997.

NOTA : (1) Exclusion supprimée par l'arrêté du 27 avril 1998 JORF 7 mai 1998

ARRETE du 3 octobre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1997, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et d'accords la complétant et la modifiant ;
Vu l'avenant n° 3 du 14 mai 1997 (désignation de l'OPCA) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 4 du 1er juillet 1997 (fonds de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 août 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 14 mai 1997 (désignation de l'OPCA) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 4 du 1er juillet 1997 (fonds de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-24 en date du 22 juillet 1997 en ce qui concerne l'avenant n° 3 et n° 97-29 en date du 27 août 1997 en ce qui concerne l'avenant n° 4.

ARRETE du 7 janvier 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1997, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et d'accords la complétant et la modifiant ;

Vu l'accord Salaires du 27 octobre 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'accord Salaires du 27 octobre 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-46 en date du 17 décembre 1997.

ARRETE du 3 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 27 octobre 1997 (Formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 octobre 1997 (Formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-46 en date du 17 décembre 1997.

ARRETE du 27 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'avenant n° 1 du 20 février 1997 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif ;

Vu l'arrêté du 18 juillet 1997 portant extension de l'avenant susvisé, publié au Journal officiel du 1er août 1997 ;

Vu l'arrêté du 3 février 1998, publié au Journal officiel du 12 février 1998, portant extension de l'avenant n° 5 du 27 octobre 1997 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Le paragraphe 1 de l'article 1er de l'arrêté du 18 juillet 1997 portant extension de l'avenant n° 1 du 20 février 1997 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif est modifié comme suit :

L'exclusion du dernier alinéa de l'article 40-1 est supprimée.

Article 2

Le présent arrêté prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 23 décembre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1997, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et d'accords la complétant et la modifiant ;

Vu l'accord du 21 septembre 1998 (Valeur du point), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 octobre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 les dispositions de l'accord du 21 septembre 1998 (Valeur du point), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-41 en date du 14 novembre 1998.

ARRETE du 29 mars 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 1998, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 7 du 1er décembre 1998 (Indemnisation des frais de déplacement des délégués) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 février 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 7 du 1er décembre 1998 (Indemnisation des frais de déplacement des délégués) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999.

ARRETE du 25 mai 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1999 portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le second alinéa du paragraphe VI (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est exclu de l'extension.

Les termes : " et au plus tard le 1er juin 1999 " figurant au paragraphe XVI (Entrée en vigueur) sont exclus de l'extension.

Le premier alinéa du point relatif à la modalité 2 du paragraphe III (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Le point a relatif au volet offensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le point b relatif au volet défensif du paragraphe XI (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par

l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-13 en date du 7 mai 1999.

ARRETE du 11 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2000 portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, tel que modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, les dispositions de l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98/41 en date du 14 novembre 1998.

ARRETE du 10 mai 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1999, portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 et d'accords la complétant et la modifiant ;
Vu l'accord du 23 février 2000 sur la valeur du point conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 avril 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail.

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 les dispositions de l'accord du 23 février 2000 sur la valeur du point conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/10 en date du 31 mars 2000.

ARRETE du 15 janvier 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000 portant extension de la convention collective nationale du personnel des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 6 novembre 2000 (valeur du point et salaires minimaux) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, tel que modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2000 (valeur du point et salaires minimaux) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/48 en date du 29 décembre 2000.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 janvier 2001, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 22 février 2001 (valeur du point) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 avril 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 2000, les dispositions de :

- l'accord du 22 février 2001 (valeur du point) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/13 en date du 27 avril 2001.

ARRETE du 9 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 2001 portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 10 décembre 2001 portant modification de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 10 décembre 2001 portant sur la qualification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 10 décembre 2001 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 28 novembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 2000, les dispositions de :

1° L'accord du 10 décembre 2001 portant modification de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des mots : " ou récupérées " figurant à la dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages du b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- du terme : " impérativement " figurant au deuxième alinéa de l'article 27 du code du travail (Congés spéciaux) du chapitre IX (Congés) comme étant contraire aux dispositions de l'article 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. du 16 décembre 1998, manufacture française des pneumatiques Michelin c/Michin) ;

- du deuxième alinéa de l'article 32 (Les missions de la CPNEF :

formation et emploi) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail qui subordonne l'agrément d'un organisme paritaire collecteur agréé à l'existence d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives.

Le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires.

Le point C (Travail de nuit) de l'article 14 du chapitre V susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail :

- les justifications du recours au travail de nuit ;

- l'organisation des temps de pose ;

- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation.

La dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages du b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

La dernière phrase du e (Repos compensateur) de l'article 18 (Modalités de défraiement et de prise de repos compensateur) du chapitre VI susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives aux modalités régissant le repos compensateur.

2° L'avenant n° 1 du 10 décembre 2001 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article XIII bis (Possibilité de forfaitisation de certains cadres) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire fixe, conformément aux dispositions du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des jours ou demi-journées de repos ;

- les conditions de contrôle de l'application de l'accord et les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'interdiction de travail plus de six jours dans la semaine.

3° L'accord du 10 décembre 2001 portant sur la qualification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/01 en date du 1er février 2002, disponible à la direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 22 octobre 2002 (valeur du point au 1er janvier 2003) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifiée par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 11 octobre 2000, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2002 (valeur du point au 1er janvier 2003) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/45 en date du 7 décembre 2002.

ARRETE du 17 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 12 mars 2003 (valeur du point au 1er novembre 2003) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifiée par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 12 mars 2003 (valeur du point au 1er novembre 2003) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/14.

ARRETE du 8 juin 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juin 2003 portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2 du 27 janvier 2004 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 27 mai 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant n° 2 du 27 janvier 2004 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/9.

ARRETE du 2 mars 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 6 juillet 2004 portant modification de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 novembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 6 juillet 2004 portant modification de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/44.

ARRETE du 12 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant du 24 janvier 2006, portant revalorisation des planchers de certains niveaux de la grille de classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2006, portant revalorisation des planchers de certains niveaux de la grille de classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/11.

ARRETE du 8 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 janvier 2007, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 3 du 25 septembre 2006, relatif à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 4 du 25 septembre 2006, relatif à la forfaitisation des cadres, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 30 novembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 25 septembre 2006, relatif à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 4 du 25 septembre 2006, relatif à la forfaitisation des cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/43.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ☐ Vrai
- ☐ Faux
- ☐ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ☐ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ☐ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Un synonyme de transaction
- ◊ Un licenciement à l'amiable
- ◊ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◊ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ☐ 48 heures
- ☐ 72 heures
- ☐ 7 jours
- ☐ Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ☐ Un mois de salaire
- ☐ 4 736 euros
- ☐ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ☐ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ☐ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ☐ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Drecccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ☐ 3 ans d'ancienneté
- ☐ 5 ans d'ancienneté
- ☐ 10 ans d'ancienneté
- ☐ Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai

◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : *articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8\text{ €} < 10\text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12\text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13\text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28,80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28,80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20\%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13\text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20\% \times 13\text{ mois})$, c'est-à-dire à 31,20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».
Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».
Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.
Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1(agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2589-2