
Tourisme social et familial

BROCHURE JO 3151

IDCC 1316

Convention collective nationale du 28 juin 1979

[Étendue par arrêté du 2 juillet 1980, JO 19 août 1980]

[Mise à jour du 10 octobre 1984]

[Étendue par arrêté du 30 juin 1986, JO 9 juillet 1986]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Cap-France ;

Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale de vacances et loisirs (S.A.T.P.S.) ;

Groupe syndical des organismes de tourisme social (G.S.O.T.S.) ;

Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC)(adhésion par lettre du 19 février 1991).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O. ;

Fédération des transports et du tourisme C.F.E. - C.G.C. ;

Fédération générale des services-livre ;

Fédération commerce distribution services C.G.T ;

UNSA Sport 3S

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

(Voir également l'avis d'interprétation du 12 février 2020)

Avenant n° 36, 22 mai 2021, étendu par arrêté du 20 août 2004, JO 1^{er} septembre 2004, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 3 mai, applicable à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CGT Commerce Distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) La Convention Collective du Tourisme Social et Familial règle, sur le territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes de tourisme social et familial sans but lucratif, dont l'activité principale est de mettre à la disposition de leurs usagers des logements en maisons familiales, centres et villages de vacances à équipements légers ou développés et, accessoirement, exploiter des terrains de camping-caravaning ou organiser des séjours ou des voyages de vacances ou de loisirs.

Les organismes concernés par la présente convention exercent l'activité principale suivante :

- Exploitation de maisons familiales, centres et villages de vacances mettant éventuellement à la disposition des tou-

ristes des services de restauration, de loisirs ou de sports et des installations sanitaires. A titre accessoire, ils peuvent exploiter des terrains de camping-caravaning, des agences de voyages.

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention sont le plus souvent classées sous les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z.

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) Les établissements dépendant d'organismes de tourisme social et familial et développant des activités à titre accessoire sont le plus souvent classés sous les codes NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z.

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) La présente convention s'applique aux sièges sociaux et centres d'activité administrative des organismes associatifs visés ci-dessus (généralement référencés sous les codes NAF 70.10Z et 94.99Z).

Article 2

Avantages acquis

(Art. supprimé par Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu)

Mod. par Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 3 mai, applicable à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CGT Commerce Distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Article 3

Liberté d'opinion et droit syndical

Mod. par Avenant n° 32, 19 nov. 1997, étendu par arr. 23 arr. 1998, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Mod. par Avenant n° 62, 14 nov. 2017, étendu par arr. 31 janv. 2020, JO 7 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 3 mai, applicable à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT Services ;
CGT Commerce Distribution ;
SNEPAT FO ;
UNSA 3 S.

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPEE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

3.1

Droit syndical

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué en vertu «de la deuxième partie» du code du travail.

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail, au sein des entreprises, les opinions, les origines et le fait d'adhérer ou non à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter les décisions concernant le recrutement, la promotion, la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'application des sanctions et des mesures de discipline et de licenciement.

La grève n'entraîne pas rupture du contrat de travail, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise pour fait de grève.

3.2

Sections syndicales

La liberté collective de constituer des sections syndicales est reconnue aux syndicats représentatifs. La liberté d'action et d'expression est reconnue aux sections syndicales parmi le personnel de l'entreprise.

La création et le fonctionnement des sections syndicales sont placés dans le cadre des dispositions légales.

Des accords, au niveau des entreprises, peuvent compléter les dispositions prévues à la présente convention.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'entreprise et pendant les heures de travail.

Dans la mesure du possible, un local aménagé, est mis à la disposition des sections syndicales dans les entreprises de moins de deux cents salariés inclus. Au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

Une armoire fermant à clef sera mise à disposition de chaque délégué syndical sur les sites où ils existent.

Chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève.

Les sections syndicales peuvent réunir leurs membres à concurrence d'une heure par mois pendant le temps de travail. Cette heure est déterminée après entente préalable avec la direction, en fonction des problèmes inhérents à la bonne marche de l'entreprise (problème de sécurité, d'accueil, de maintenance). L'entreprise met un local à la disposition des sections syndicales pour la tenue des réunions.

3.2 bis

Communication syndicale

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à la disposition des organisations syndicales. Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Dans les structures où il n'y a pas de délégué syndical d'entreprise, un panneau permettant l'affichage de six formats 21-29,7 centimètres sera à disposition des syndicats de salariés qui pourront utiliser ce panneau à leur convenance pour leur information syndicale. Un exemplaire de ces communications sera remis simultanément au chef de l'entreprise ou au responsable de l'établissement.

L'accès de ce panneau est autorisé quatre fois par an au maximum à des représentants syndicaux extérieurs à

l'entreprise ou à l'établissement et mandatés par les organisations syndicales signataires de la convention collective. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts émanant des organisations syndicales, dans l'enceinte de l'établissement.

3.2 ter
(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) - Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat non représentatif tel que défini par l'article L2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndical.

Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

3.3
Délégués syndicaux

L'activité des délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales s'exerce dans le cadre de la loi.

Un délégué syndical est reconnu :

- au niveau des entreprises dont l'effectif atteint au moins vingt-six salariés ;
- au niveau des établissements lorsque ceux-ci atteignent, également, ce seuil de vingt-six salariés.

A partir de cinquante salariés, les dispositions légales s'appliquent.

Un regroupement régional des établissements est possible.

On trouvera dans le tableau ci-dessous le montant mensuel du crédit d'heures selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le crédit d'heures est utilisé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mensuel du crédit d'heures
26- 49	5 heures
50-150	10 heures
151-500	15 heures
501 et plus	20 heures

(Tableau remplacé par Avenant n° 66, 2 juin 2021, non étendu)>

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mensuel du crédit d'heures
26-49	5 heures
50-150	12 heures
151-499	18 heures
500 et plus	24 heures

Cet effectif est déterminé conformément à la réglementation sur la détermination des seuils d'effectif.

Les délégués syndicaux, participant à des réunions paritaires officielles, ou organisées d'un commun accord entre les parties signataires de la présente convention, ont leur salaire maintenu dans la limite d'un délégué syndical par entreprise et par syndicat.

(Avenant n° 66, 2 juin 2021, étendu) Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies par le Règlement de l'AGPTSF

3.3 bis
(Avenant n° 62, 14 nov. 2017, étendu) Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

(Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu) Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5 du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours

Les entretiens de début de mandat et les entretiens professionnels doivent permettre de vérifier que le ou la délé-

gué(e) ne subit aucune discrimination du fait de l'exercice de son mandat et bénéficie d'une évolution de rémunération conforme aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail. Il est rappelé que les délégués syndicaux peuvent faire valider les compétences acquises lors de l'exercice de leur mandat dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations syndicales ont droit à un temps de préparation rémunéré égal au temps prévu pour la négociation elle-même.

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces dispositions.

Le système de comptabilisation des frais de représentation (salaire et déplacement) ne doit pas constituer une gêne à l'exercice de leurs fonctions.

3.3 ter

(Avenant n° 62, 14 nov. 2017, étendu) Moyens mis à disposition des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national(Terms exclus de l'extension par arr. 31 janv. 2020, JO 7 févr.)

Le/la salarié(e) mandaté(e) par une organisation syndicale représentative pour siéger dans une commission ou un groupe de travail paritaire de la branche bénéficie du maintien de salaire pour les temps de préparation intra et inter syndicaux nécessaires à ces réunions en présentiel physique ou conférence téléphonique. Ces temps de préparation sont décomptés dès lors qu'ils sont justifiés par une feuille de présence signée ou par un justificatif de la réunion téléphonique. Ce temps de préparation est décompté en heures et plafonné à 70 h par année civile pour chaque mandaté d'une organisation syndicale et par entreprise. Dans le cas où les mandatés d'une même organisation syndicale sont présents dans la même entreprise, ce crédit de 70 h est partagé.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge par le fonds du paritarisme.

3.4

Interruption de contrat pour l'exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise après un an de présence (selon art.30) pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale, l'intéressé :

1. Conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté ;
2. Jouit pendant six ans, à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réembauche doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Titre II

Représentation du personnel

Délégués du personnel

(Avenant n° 67, 2 juin 2021, non étendu : nouvel intitulé «Comité Social et Économique (CSE)»)

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Article 4

Mise en place et composition du CSE

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

(Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu) Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés équivalents temps plein (ETP) pendant douze mois consécutifs, il est institué un comité social et économique (CSE).

Les chefs d'établissement sont tenus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et selon le protocole d'accord préélectoral signé avec les organisations syndicales.

Les représentants sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles.

Le nombre de membres élus du CSE est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise. Il est déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les attributions du CSE sont énoncées aux articles 6 et 7 de la présente convention. Elles varient en fonction de l'effectif de la structure comme prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CSE, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est aussi rappelé que les structures peuvent par accord d'entreprise mettre en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du Code du travail. Tout membre élu du CSE, titulaire ou suppléant ou tout salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), peut être représentant de proximité.

Article 5

Électorat — Éligibilité

(Modifié par avenant n° 32 du 19 novembre 1997, étendu par arrêté du 23 avril 1998, JO 8 mai 1998)

Sont électeurs, les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, ayant au moins trois mois de présence dans l'entreprise.

Sont éligibles, conformément à la loi, les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans révolus :

— les permanents, tels que définis à l'article 15, doivent justifier de douze mois au moins de présence dans l'entreprise ;

— les saisonniers, tels que définis à l'article 19, doivent justifier au moins d'une année de présence dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues à l'article 30.

Des dérogations aux conditions requises pour être électeur et éligible, pour les organismes ou établissements dont l'ouverture d'accueil aux adhérents est inférieure à six mois par an, pourront éventuellement être appliquées localement, après accord entre les organisations syndicales et le chef d'établissement ou sur autorisation de l'inspection du travail.

Article 6

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

— de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

— de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

— d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article 7

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées à l'article 6, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du Code du travail, deux membres du CSE, désignés par celui-ci, assistent au conseil d'administration ou du conseil de surveillance des organismes, selon le cas, avec voix consultatives.

Article 8

Fonctionnement du CSE (dispositions communes)

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FFTV ;
HEXOPÉE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.*

Article 8.1 **(Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu) - Heures de délégation**

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres élus du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de délégation, considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne peut être inférieur à :

- dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- dix-huit heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article L 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élus s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1000 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de douze mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel.

Pour les entreprises qui décident de mettre en place un CSE dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit de 5 heures par mois est accordé

8.2 **Moyens du CSE**

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Compte tenu de la structure de l'établissement, ce local peut ne pas être mis à la disposition permanente et exclusive des membres élus du CSE.

Dans ce cas, les membres élus du CSE disposent alors du matériel de rangement nécessaire, fermant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les membres, est placée sous leur responsabilité.

8.3 **Circulation et affichage**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus au CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus. Ils doivent être distincts de ceux qui sont affectés aux communications syndicales.

Article 9 **Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés**

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

GSOTF ;
HEXOPÉE ;
Cap France.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT Service ;
CGT Commerce distribution ;
SNEPAT FO ;
UNSA 3 S.

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPÉE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

Les membres élus du CSE sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dûment mandaté et les membres du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires. Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

L'ensemble est retranscrit dans le registre spécifique visé à l'article L. 2315-22 du Code du travail.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les membres élus du CSE peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Article 10

Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises d'au moins 50 salariés

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
GSOTF ;
HEXOPÉE ;
Cap France.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT Service ;
CGT Commerce distribution ;
SNEPAT FO ;
UNSA 3 S.

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPÉE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

10.1

Réunion du CSE

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

— 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;

— 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

Quatre réunions sont consacrées en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin conformément à l'article L. 2315-27 du Code du travail.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres élus du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires.

10.2

Convocation et résolution du CSE

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire du CSE. Il est communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion aux personnes suivantes :

- Membres du CSE
- Représentants syndicaux au CSE
- Médecin du travail
- Inspecteur du travail
- Agent de prévention des organismes de sécurité sociale (Carsat)
- Experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

10.3

Consultations et informations récurrentes

Le comité social et économique est consulté sur :

- 1^o Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2^o La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3^o La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociale (BDES) rassemblant les informations nécessaires à ses consultations et informations récurrentes. La mise à disposition actualisée des données de la base vaut communication au CSE, ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmission à l'autorité administrative.

10.4

Budget du CSE

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise. Toutefois, en l'absence d'accord d'entreprise, l'article L. 2312-81 du code du travail prévoit que le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles doit être supérieur à celui existant l'année précédente.

Article 11

Mise en place de la CSSCT

Mod. par Avenant n° 67, 2 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Service ;

CGT Commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1^o Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;

-
- 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Article 12

Formation des membres du CSE

Mod. par Avenant n° 75, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois ou en cas de réélection et les représentants syndicaux désignés pour y siéger bénéficient d'un congé de formation économique pris en charge par l'employeur, à hauteur de cinq jours. Ce congé est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Il est à noter que les élus au CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise bénéficient d'une formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail suivants les dispositions légales et règlementaires.

Titre III

L'emploi

Article 13

Emplois

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Article 13.1

Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

— l'autonomie/initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

— la responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire ...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux

et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs.

— le niveau de connaissance et/ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme.

— le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus Contrôle direct et systématique	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.
F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation
* statut cadre obligatoire à partir du niveau F».					

Article 13.2 Non-discrimination et priorité d'embauche

Les employeurs sont tenus au respect du principe de non-discrimination. Ils s'engagent à ne pas prendre en considération les motifs déterminés par la loi, référencés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, pour arrêter l'ensemble de leurs décisions allant de la phase de recrutement à la fin du contrat (accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale, conditions de travail, sanctions disciplinaires etc.).

Afin de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, l'employeur porte à la connaissance des salariés

dont il a la responsabilité, les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans sa structure. En outre, une priorité sera donnée à tout salarié présentant les aptitudes et les qualifications nécessaires, avant tout recrutement externe d'un salarié en CDI. Pour cette nouvelle prise de fonction, toutes facilités seront données au salarié pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires.

Article 14 **Définition des contrats de travail**

Mod. par Avenant n° 16, 27 nov. 1987, étendu par arr. 20 avr. 1990, JO 2 mai

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Avenant n° 68, 29 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

(Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu) Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel :

1° Le personnel dénommé « Permanent » sous contrat à durée indéterminée (art.15) ;

2° Le personnel dénommé « Saisonnier » sous contrat d'une durée déterminée (art.19).

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu ; Avenant n° 68, 5 déc. 2023, étendu) Il est en outre précisé que les entreprises de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pourvoir au remplacement d'un salarié temporairement absent), le tout conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Pour l'ensemble de ces contrats, les dispositions relatives au contenu du contrat, à l'accès aux textes collectifs et à la période d'essai, prévues aux articles 19 et 20 de la CCN sont applicables.

(Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu) A titre exceptionnel et dans les conditions prévues à l'article 24, elles peuvent employer un personnel dénommé « d'appoint » sous contrat d'une durée déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14 bis **Communication de la convention collective nationale**

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE ;

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les obligations de l'employeur en matière de communication de la CCN et de ses avenants diffèrent selon les salariés :

— Concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;

— Concernant les salariés sous contrat à durée déterminée : au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;

— Pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour.

Personnel permanent (articles 15 à 18)

Article 15

Contenu du contrat

(Intitulé remplacé par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, non étendu) Personnel permanent (articles 15 à 18)

Article 15

Contenu des contrats

Mod. par Avenant n° 32, 19 nov. 1997, étendu par arr. 23 avr. 1998, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, dont un est remis au salarié dès l'embauche. Ce contrat stipule :

— l'identité des parties,

— date d'embauche,

— lieu d'affectation,

— (Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu) référence à la présente convention aux accords d'entreprises et au règlement intérieur, lorsqu'il existe,

-
- qualification,
 - niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise),
 - salaire brut,
 - durée du travail,
 - durée de la période d'essai,
 - conditions particulières, notamment logement et nourriture,
 - nom et adresse des caisses de retraite et le cas échéant des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat fait l'objet d'une signification écrite.

Article 16 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Avenant n° 68, 29 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- 3 mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le salarié cadre.

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, prolongent d'autant la période d'essai.

La durée de la période d'essai peut, exceptionnellement, être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

(Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu) Ce renouvellement doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

(Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu) Pendant la période initiale ou renouvelée, l'employeur qui souhaite mettre un

terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant :

- vingt-quatre (24) heures si le contrat dure depuis moins de huit (8) jours;
- quarante-huit (48) heures si le contrat dure depuis au moins huit (8) jours et au maximum un (1) mois ;
- quinze (15) jours si le contrat a duré de un (1) mois à trois (3) mois ; un (1) mois si le contrat a duré au moins trois (3) mois.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le préavis est de vingt-quatre (24) heures, si le contrat a duré moins de huit (8) jours et de quarante-huit (48) heures s'il a duré au moins huit jours.

À l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, le salarié se trouve confirmé dans son emploi.

Article 17 **Modifications aux contrats relatives à l'emploi**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 19 novembre 1997, étendu par arrêté du 23 avril 1998, JO 8 mai 1998)
Avenant n° 68, 5 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

1

Modifications d'affectation ou mutation avec maintien du niveau d'emploi

En dehors des changements de lieux d'affectations prévus au contrat de travail, l'employeur peut être amené, pour des raisons importantes, telles que les vacances de poste, les limitations d'activité, la création de nouveaux centres, à proposer à un salarié permanent, au sein de l'entreprise :

- soit un autre emploi,
- soit une autre affectation qui entraîne un changement de résidence.

Le salarié a la possibilité, conformément à l'article 13 (*Avenant n° 68, 5 déc. 2022, non étendu : les termes «conformément à l'article 13» sont remplacés par les termes «conformément à l'article 13.2»*), de postuler à un poste vacant, soit dans l'établissement où il est affecté, soit dans un autre établissement dépendant de l'entreprise à laquelle il est lié par contrat.

a

Mutation

Le salarié est affecté dans un autre établissement, ce qui entraîne un changement de résidence. Il s'agit d'une mutation. Celle-ci peut être définitive ou temporaire. Lors de cette décision, l'employeur doit tenir le plus grand compte de la situation personnelle et familiale des salariés.

Dans le cas où un salarié refuse une mutation, non prévue au contrat de travail, il conserve son emploi, sauf en cas de suppression de poste.

Le salaire et le niveau sont au moins identiques à la rémunération antérieure.

b

Modification d'affectation

Le salarié est affecté, avec accord des deux parties, dans un autre emploi : il ne change pas d'établissement. Il s'agit d'une modification d'affectation prévue au contrat et non d'une mutation. Celle-ci est signifiée par écrit.

Les dispositions prévues en cas de mutation, peuvent être appliquées pour une modification d'affectation d'emploi d'un salarié.

2

Affectation promotionnelle accompagnée ou pas de mutation

Les dispositions prévues à l'alinéa mutation précédent sont applicables en cas d'affectation promotionnelle.

Pour une affectation à une fonction bénéficiant d'une position supérieure, l'intéressé reçoit :

- dans le cas d'une affectation provisoire, temporairement, sous forme d'indemnité, la différence de rémunération afférente au poste nouvellement occupé par lui ;

— dans le cas d'une affectation définitive, la rémunération correspondant à la nouvelle qualification, à l'issue de la période probatoire éventuelle d'adaptation professionnelle.

Celle-ci est fixée à :

- un mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- deux mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- trois mois pour le salarié cadre.

Cette période probatoire d'adaptation peut être renouvelée une fois, exceptionnellement.

Si cette période n'est pas positive, l'intéressé :

- soit réintègre le poste qu'il occupait ;
- soit est muté dans un autre service ou établissement, ou dans un poste correspondant à sa compétence, étant entendu que le salaire et le coefficient sont au moins équivalents à sa rémunération antérieure.

Dans le cas où aucune de ces deux solutions ne peut intervenir, le reclassement de la personne mutée s'avérant impossible, la rupture du contrat de travail ne saurait être considérée comme étant le fait du salarié.

Le préavis serait alors respecté et les indemnités de rupture versées conformément à l'article 55.

Les modifications d'affectation et les mutations sont portées à la connaissance des représentants du personnel.

Article 18

Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations

En raison du caractère essentiellement saisonnier des organismes de tourisme social, et pour maintenir le plein emploi tout au long de l'année aux salariés permanents, le contrat de travail peut prévoir des affectations et des conditions différentes d'emploi pendant les périodes d'activité et les périodes de fermeture des installations.

Dans le cas où le contrat ne prévoit pas de telles modifications d'emploi, tout changement de fonction pendant les périodes d'inactivité saisonnière doit se faire en accord avec l'intéressé. Il ne peut, dans ce cas, y avoir de perte de salaire et d'avantages acquis.

Personnel saisonnier

Article 19

Définition

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.

Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'un mois à dix mois par an, est dénommé «salarié saisonnier», dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Article 19.1

Contenu du contrat

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;

-
- les dates d'embauche et de fin de contrat
 - le lieu d'affectation ;
 - la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
 - la qualification ;
 - la durée du travail ;
 - le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
 - le salaire brut ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.
- Tout changement dans le contrat de travail fait l'objet d'un accord écrit.

Article 19.2 **Accords et Convention collective applicables**

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l'emploi des saisonniers.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et du règlement intérieur de l'entreprise et/ou d'un accord d'entreprise s'ils existent.

Article 20 **Période d'essai**

La période d'essai est fixée à :

- pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois : un jour par semaine dans la limite de deux semaines ;
- pour les contrats supérieurs à six mois : un mois maximum.

Article 21 **Dispense de la période d'essai**

Lors d'un deuxième contrat, intervenant au maximum douze mois après la fin du précédent contrat, dans les mêmes conditions et fonctions, la période d'essai n'est plus requise.

Article 22 **Dispositions particulières au premier contrat saisonnier**

(Modifié par avenant n° 16 du 27 novembre 1987, étendu par arrêté du 20 avril 1990, JO 2 mai 1990)

Si l'employeur a l'intention de signer un nouveau contrat pour la saison suivante, il le fait savoir, par écrit, au salarié saisonnier avant l'expiration du premier contrat.

Cependant, si le premier contrat avait une durée au moins égale à huit mois, le bénéfice du renouvellement tel que prévu à l'article 23 ci-dessous s'applique.

L'employeur lui adresse son contrat, au plus tard un mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les quinze jours qui suivent la proposition.

Article 23 **Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs**

(Modifié par avenant n° 16 du 27 novembre 1987, étendu par arrêté du 20 avril 1990, JO 2 mai 1990)

(Voir également l'avis d'interprétation du 12 février 2020)

a **Renouvellement du contrat⁽¹⁾**

(1) Décision d'interprétation n° 1 du 8 novembre 1990 :

Dans le cas où la qualification concerne un emploi à technicité saisonnière pour une même période, le renouvellement du contrat est également de droit, même si dans une saison intermédiaire le saisonnier a, ou non, travaillé avec une qualification différente.

Ainsi, par exemple, un accompagnateur moyenne montagne, employé pendant deux étés consécutifs, a droit au renouvellement de son contrat saisonnier.

De même, un cuisinier, employé pour deux contrats saisonniers successifs, été puis hiver, a droit également au renouvellement de son contrat pour la saison suivante (été).

Le personnel saisonnier ayant travaillé dans le même établissement pendant deux saisons consécutives bénéficie sauf motif dûment fondé, du renouvellement de son contrat dans sa qualification pour une même période d'activité, sans garantie de durée identique.

En tout état de cause, il est alors prioritaire avant tout recrutement extérieur sur les postes à pourvoir, relevant de sa qualification professionnelle précise et de ses compétences, pour la saison suivante.

L'employeur lui adresse son contrat, au plus tard un mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les quinze jours qui suivent la proposition.

b **Titularisation**

Le personnel saisonnier ayant travaillé douze mois sur deux années consécutives bénéficie des avantages prévus à l'article 30 et est dénommé « Saisonnier titulaire ».

c **Non renouvellement**

Le non-renouvellement du contrat de travail est notifié par écrit par l'une ou l'autre des parties à la fin du contrat en cours.

Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur fait l'objet d'une signification écrite motivée, par exemple : fermeture provisoire ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction importante d'activité, modification de l'activité exigeant des qualifications très différentes de celles du salarié concerné et ne lui étant pas accessibles à court terme par une formation, etc., dans ce cas, le salarié saisonnier bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au dernier contrat.

La non-acceptation ou la non-réponse de la part du salarié à une proposition de renouvellement du contrat annule de plein droit la titularisation, sauf cas de maternité, maladie, accident, stages de formation à l'initiative de l'employeur, cas pour lesquels le salarié doit avertir l'employeur conformément au droit et aux usages, ou exemption exceptionnelle de contrat pour une période d'activité déterminée.

Article 23 bis **Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution**

(Modifié par avenant n° 32 du 19 novembre 1997, étendu par arrêté du 23 avril 1998, JO 8 mai 1998)

À l'initiative du salarié : au-delà de la période d'essai, celui-ci devra obligatoirement observer un délai de prévenance de quinze jours.

À l'initiative de l'employeur : au-delà de la période d'essai, conformément au Code du Travail, seule la faute grave ou la force majeure peuvent permettre la rupture du contrat saisonnier en cours d'exécution.

Article 24 **Personnel d'appoint**

(Modifié par avenant n° 16 du 27 novembre 1987, étendu par arrêté du 20 avril 1990, JO 2 mai 1990)

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, il est nécessaire d'engager, pour une période déterminée d'un mois maximum, du personnel d'appoint rémunéré sur des bases forfaitaires proportionnelles au temps de travail effectué, conformément à la législation en vigueur et aux accords conventionnels. La durée de la période d'essai est fixée à un jour par semaine.

Personnel et statuts particuliers

Article 25 **Personnels à statut particulier**

Mod. par Avenant n° 68, 5 déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Une attention particulière doit être apportée aux personnels à statuts particuliers, parmi lesquels les salariés à temps partiel, les mineurs et les personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Titre IV

Salaires, indemnités et avantages divers

Article 26

Salaire de base

(Voir " Classification des emplois " et "Salaires" en annexe)

Mod. par Avenant n° 38, 25 juill. 2001, étendu par arr. 24 déc. 2001, JO 29 déc., applicable à compter du 29 déc. 2001⁽¹⁾

(1) date de publication du dernier en date des arrêtés d'extension afférents d'une part à l'avenant n° 37 du 25 juill. 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et d'autre part au présent avenant

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Avenant n° 69, 29 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE ;

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

(Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu) la classification des emplois (article 13.1 de la présente convention) définit 7 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu ; Avenant n°69, 5 déc. 2022, étendu) Le salaire minimum exprimé en «euro» est négocié pour chaque niveau par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Le salaire minimum défini par «la grille» de classification correspond à un salaire mensuel établi sur la base de 35 heures hebdomadaires pour les temps complets.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire est calculé par rapport à la durée de travail rapportée à la durée conventionnelle de 35 heures hebdomadaires ou à l'horaire collectif de l'entreprise s'il est inférieur.

(Avenant n°69, 5 déc. 2022, étendu) Tout salarié travaillant dans une entreprise dépendant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial ne pourra percevoir un salaire (hors treizième mois, ancienneté et avantages en nature), inférieur au minimum de sa classification.

Article 27 (d'origine)
Modalités de révision des salaires minima

Mod. par Avenant n° 46 du 5 avr. 2006, étendu par arr. 26 oct. 2006, JO 7 nov., applicable dès sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSTOF ;

SATPS ;

CAP France ;

UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an en novembre pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau.

Article 27 (nouveau)
Négociation annuelle relative aux minimas conventionnels

Mod. par Avenant n° 69, 29 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du travail, les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier sur l'évolution des salaires minima conventionnels.

Article 28
Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Mod. par Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à mener une politique sociale sans différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu des dispositions spécifiques en la matière au sein d'un accord dédié. Les difficultés qui naîtront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 61 de la présente convention.

Article 29
Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;
HEXOPÉE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

Il est accordé une prime d'ancienneté dont le montant, la fréquence et les modalités sont fixés, au niveau de chaque structure.

Article 30 **Avantages acquis après 1 an de présence**

Mod. par Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPÉE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs ou non sur un laps de temps de 24 mois consécutifs, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1^{er} jour du 13^{ème} mois de présence :

- Une Prime de 13^{ème} mois

Elle est attribuée en une ou plusieurs fois, selon les usages des structures.

Lorsque le droit au 13^{ème} mois intervient en cours d'année, ce supplément de salaire est acquis au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date de l'ouverture du droit.

Il en est de même en cas de cessation de contrat, une fraction de mois est payée pro rata temporis.

- Un maintien de salaire en cas de maladie

Un maintien de salaire en cas de maladie, pendant la durée du contrat liant le salarié à l'employeur est prévu à l'article 46 du titre VIII de la présente convention.

- Des congés spéciaux

Outre des congés spéciaux attribués sans condition d'ancienneté, la convention prévoit à l'article 42 du titre VI des congés supplémentaires après un an de présence tel que défini ci-avant.

Article 31 **Déménagement**

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SATPS ;
GSOTS ;
CAP France ;
CNEA.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
SNEPAT FO ;
FFSAS CGC.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) En cas de déménagement, lorsqu'une mutation est demandée par l'employeur, «le salarié concerné bénéficie» de l'intégralité du remboursement de ses frais de déménagement, déduction faite, éventuellement, de la prime de déménagement obtenue auprès d'une C.A.F.

Article 32 **Frais de déplacement**

Les membres du personnel, appelés à se déplacer pour les besoins du service, ont leurs frais de voyage remboursés selon les modalités définies dans l'entreprise, et diffusées par note de service.

Article 33 **Logement dans les établissements de vacances**

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Avenant n° 69, 29 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

A l'exception du service de sécurité, il n'est pas souhaitable que le personnel permanent soit logé sur place.

Les signataires s'engagent à avoir le souci des conditions de logement à l'extérieur de l'établissement.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) Toutefois, «l'employeur» peut mettre à la disposition du personnel un certain nombre de logements ou de chambres, qui doivent répondre à de bonnes conditions, au niveau de l'hygiène et de la salubrité.

Des logements individuels, dans toute la mesure du possible, devront être mis à la disposition du personnel.

(Avenant n° 69, 5 déc. 2022, étendu) La répartition des chambres mises à la disposition du personnel se fait après consultation avec les membres du CSE.

Dans ce cas, les appartements ou logements seront individuels pour les permanents et dans toute la mesure du possible pour les saisonniers.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) Dans le cas où les employés se trouvent logés, la prestation logement est réglée au niveau de chaque installation, au tarif du barème de la sécurité sociale.

A l'occasion de chaque étude d'implantation ou de rénovation, les problèmes de logement du personnel seront étudiés.

Le logement, accessoire du contrat de travail, est libérable obligatoirement lors de la cessation du contrat de travail.

Article 34

Nourriture

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Dans la mesure où l'organisation du travail et les conditions de logement le nécessitent, le personnel peut être nourri sur place, selon le contrat de travail, sur la base forfaitaire d'une pension ou d'une demi-pension, selon les barèmes précisés au règlement intérieur, qui doivent se référer aux tarifs admis par la sécurité sociale.

Article 35

Avantages collectifs culturels et de loisirs

Le personnel bénéficie, en dehors de ses heures de travail, des avantages collectifs mis à la disposition des vacanciers.

Il est soumis aux mêmes obligations que ceux-ci. Il ne peut, en aucun cas, faire état de sa qualité de membre du personnel pour obtenir des avantages particuliers.

Services enfants : dans les établissements où fonctionne un service enfants, aux périodes ouvertes aux familles, les membres du personnel peuvent, selon les possibilités d'accueil, utiliser cet avantage pour leurs propres enfants, pendant leurs heures de travail, dans les mêmes conditions que les adhérents et sans priorité par rapport à ceux-ci.

Les conditions d'utilisation et de participation aux frais sont fixées dans chaque établissement.

Article 36

Régimes de retraite

Mod. par Avenant n° 32, 19 nov. 1997, étendu par arr. 23 avr. 1998, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

(Voir " Régime de retraite supplémentaire ")

Le personnel est affilié à des régimes de retraite par répartition, à savoir :

— un régime « non cadre » ;

— un régime « cadre » ;

— la cotisation au régime de retraite complémentaire est fixée à 8% du salaire brut ;

— cette cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié conformément à la proportion suivante :

Employeur : 60%

Salarié : 40%.

Titre V

Durée du travail

Article 37

Durée hebdomadaire de travail

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

La durée du travail effectif correspond au «temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, la durée minimale à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 46-1 de la présente convention.

Titre VI

Congés et absences

Article 38

Droit aux congés payés

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 37 de la présente convention.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40, 41, 42 ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences; projet de transition professionnelle ; congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale)
- les congés syndicaux rémunérés
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre

quelconque ;

les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur), pour les salariés ayant un an de présence (cf. article 30 de la présente CCN).

Article 39 **Durée des congés payés**

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée, dénommé « Permanent » :

— le droit au congé annuel est fixé à trente jours ouvrables plus deux jours, que le fractionnement soit effectif ou non.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) Pour le personnel sous contrat à durée déterminée,

— l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée, conformément à la loi, sur le salaire brut perçu pendant la durée du contrat.

Article 40 **Repos hebdomadaire**

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Le repos hebdomadaire obligatoire est fixé à 1,5 jours.

Exceptionnellement, celui-ci pourra être changé pour une nécessité de service ou à la demande de l'intéressé.

Il est porté à 2 jours de repos hebdomadaire chaque fois que le service le permet. La durée du travail est alors répartie sur 5 jours.

Article 41 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Le 1^{er} mai, jour férié et chômé, est rémunéré à 200 p. 100 pour le personnel travaillant ce jour-là.

(Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu) Les salariés travaillant un jour férié autre que le 1^{er} mai (1^{er} janvier, lundi

de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël) récupèrent ces jours fériés en congés, selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut de représentants du personnel, selon les modalités fixées par l'employeur.

Article 42 **Congés spéciaux**

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés au salarié qui le demande :

1 **Événements d'ordre familial**

Des congés rémunérés sont accordés pour événement familial, ils doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; les bénéficiaires devant fournir les justificatifs utiles.

Conformément aux dispositions légales, sont accordés sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant selon les conditions de l'article L. 3142-4 du Code du travail ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du père, de la mère et d'un descendant (autre que l'enfant du salarié) ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant autre que père ou mère ; plus le délai de déplacement, limité au total à 2 jours ouvrables ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visée par le Code du travail (aux articles L. 3142-89 à L. 3142-101).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage ou PACS d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

2 **Congés en cas de maladie ou d'accident d'un enfant**

Le salarié bénéficie de jours de congés conventionnels, par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant - constatés par certificat médical - dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale (article No. 513-1).

Les conditions de ces congés diffèrent selon l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 16 ans : 3 jours de congés rémunérés ;
- enfant de moins de 3 ans que le salarié élève seul : 2 jours de congés rémunérés supplémentaires (qui s'ajoutent aux trois jours rémunérés précédents). Dans ce cas, le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation familiale dans les meilleurs délais (ce justificatif peut notamment être : le bénéfice de l'allocation parent isolé, la décision du tribunal concernant l'attribution de l'autorité parentale, le livret de famille, la feuille d'imposition du foyer fiscal, etc.) ;

— enfant de 16 à 18 ans inclus dont le salarié assume la charge permanente et effective : 3 jours de congés non rémunérés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de 2 jours de congés non rémunérés par an (en sus des congés conventionnels rémunérés prévus ci-dessus), sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

3

Congés pour exercice d'un mandat syndical

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée non rémunérés, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an.

4

Congé sans solde 13^{ème} mois

Tout ou partie du 13^{ème} mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde, bien que le salaire soit maintenu durant cette absence. En effet, la retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13^{ème} mois.

5

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Ce congé est rémunéré.

6

Congés de formation de Cadre et d'Animateur pour la jeunesse

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé de formation économique, environnementale, sociale et syndicale, des congés rémunérés "cadre jeunesse" peuvent être accordés selon les dispositions légales et réglementaires.

7

Congés divers

La législation prévoit d'autres formes de congés, notamment le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives conventionnelles et réglementaires en vigueur.

Titre VII Formation

(Voir aussi "Formation professionnelle")

Article 43

Formation professionnelle continue

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail ne soit rompu.

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, appren-

tissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont applicables.

Ces dispositions sont complétées par un accord dédié et annexé à la présente convention.

Titre VIII

Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Article 44

Maladies et accidents

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les absences justifiées, pour maladie ou accident, et notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant une période de six mois.

La garantie, prévue ci-dessus, est portée à un an en cas d'accident de trajet dûment reconnu par la sécurité sociale.

Après l'expiration des délais prévus, dans l'un ou l'autre cas, l'employeur peut constater l'indisponibilité du salarié et, de ce fait, prendre l'initiative de la rupture du contrat, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi en matière de licenciement.

Dans le cas d'un accident de travail, les règles au Code du Travail s'appliquent.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) sont exigées.

Article 45

Payement des jours d'absence pour maladie ou accident

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour

suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Sous réserve que le salarié ait fait, en temps utile, toutes les formalités nécessaires auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance, si l'employeur ne fait pas lui-même la démarche, le salarié ayant un an de présence (selon l'article 30) en congé maladie perçoit l'intégralité de son salaire pendant quatre-vingt-dix jours, au cours d'une même période de 365 jours, soit directement par l'employeur, soit par l'intermédiaire d'un régime de prévoyance.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (C.D.D.) ayant au moins un an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur.

Tant que le salaire est maintenu, l'entreprise perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié doit transmettre, en temps utile, à l'employeur, tous les certificats médicaux justifiant ses arrêts de travail.

Article 46

Congés liés à la parentalité

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

46.1

Congé maternité

La mère bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les permanents ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise bénéficient du paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail par l'employeur.

Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat.

Dans les deux cas, l'employeur perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale. Une réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes est fixée à 60 minutes pendant le mois précédant la date du congé légal.

46.2

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le père salarié ou la personne en couple avec la mère (mariage, PACS, concubinage) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

46.3

Congé d'adoption

Le salarié à qui un ou plusieurs enfants sont confiés en vue de leur adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption. Les conditions et modalités applicables sont celles déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 47

Autres congés liés à la parentalité

Mod. par Avenant n° 70, 5 déc. 2022, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires prévoient d'autres types de congés liés à la parentalité (congé pour enfant malade, congé parental, congé lié à l'annonce du handicap ou de la maladie grave d'un enfant, congé lié à l'hospitalisation de l'enfant à la naissance...).

Les modalités afférentes au congé enfant malade sont prévues à l'article 42 de la CCN.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Titre IX

Hygiène et sécurité — Conditions de travail

Article 48

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les employeurs s'engagent à assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, et à se conformer aux obligations légales et réglementaires en ce domaine.

Article 49

Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

49.1

Attributions générales

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

49.2

Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, le CSE (art L. 2312-9 du code du travail) :

- 1 — Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2 — Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3 — Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

49.3

Formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 (*Termes exclus de l'extension par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.*) du code du travail.

49.4

Composition et attributions de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les conditions rappelées à l'article 11 du Titre II de la CCN TSF.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (article L. 2315-39 du code du travail). La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

Titre X

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Article 50

Démission

La résiliation du contrat de travail du fait du salarié fait l'objet d'une signification écrite.

Pendant la durée du préavis, l'intéressé dispose, à sa demande, de deux heures par jour, non rémunérées, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur. Le point de départ du préavis correspond à la date de réception de la lettre de démission.

Article 51

Licenciement individuel

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque à un entretien préalable l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), dans le respect du délai prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Cette notification est le point de départ du préavis de licenciement.

Article 52

Licenciement pour faute grave

(Modifié par avenant n° 32 du 19 novembre 1997, étendu par arrêté du 23 avril 1998, JO 8 mai 1998)

Le licenciement pour faute grave, dont l'appréciation du caractère de gravité reste en dernier ressort de la compétence des tribunaux, est privatif du préavis et du versement de l'indemnité de licenciement.

Article 53

Licenciement collectif pour motif économique

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPEE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
SNEPAT FO ;
CFE CGC Santé Social.

À titre préliminaire, il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. Parmi les dispositions qui s'appliquent, les partenaires sociaux rappellent que :

- Le CSE est consulté sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel.
- L'information donnée aux membres du CSE doit être accompagnée d'un document écrit exposant l'ensemble des dispositions prévues à l'article L. 1233-31 du code du travail et notamment les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel
- Si, après consultation du CSE, les mesures de suppression d'emplois sont maintenues, l'ordre des licenciements doit notamment tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service (dans le respect des dispositions des articles L. 1233-5 à L. 1233-7 du code du travail).

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux membres des institutions représentatives du personnel, et aux conditions d'informations et de consultations doivent être respectées.

Article 54

Préavis

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFTV ;
HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

(Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu) Après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Cas de démission :

— un mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;

— trois mois pour les cadres.

Cas de licenciement :

Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté :

— un mois pour les employés, les ouvriers ;

— deux mois pour les agents de maîtrise ;

— trois mois pour les cadres.

Pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté :

— deux mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;

— trois mois pour les cadres.

En cas de licenciement, pendant la période de préavis, le salarié bénéficie de deux heures payées par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ces deux heures sont prises au choix du salarié.

Ces heures peuvent être groupées sur un jour ou sur une fraction de semaine en accord avec l'employeur. Le salarié peut, ayant trouvé un nouvel emploi, cesser ses fonctions dans un délai de quarante-huit heures ; dans cette hypothèse, le préavis est payé jusqu'au dernier jour travaillé.

Article 55

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée à tout salarié licencié, ayant au moins huit mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié. Cette indemnité se calcule par année de présence dans l'entreprise et tient compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines ; en cas d'année incomplète, elle se calcule au prorata temporis du nombre de mois complets.

Cette indemnité est équivalente à :

— Un cinquième (1/5) de mois de salaire par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, pour les cinq premières années de travail effectif dans l'entreprise ;

— Puis un demi (1/2) mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

Lorsque l'indemnité de licenciement découle de ce calcul (conventionnel), le montant de l'indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement.

Cette indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à celle prévue par le code du travail, il convient de retenir la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par le contrat de travail ou un usage.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- Soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

• Soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps complet, l'indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps partiel et à temps complet, depuis son entrée dans l'entreprise.

Article 56 **Documents de fin de contrat**

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (et sauf exception expressément prévue), lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle que soit la nature du contrat et quelle que soit la cause de la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- Un certificat de travail,
- Un reçu pour solde de tout compte,
- Une attestation Pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

- Identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social),
- Identité du salarié (nom, prénom, adresse),
- Dates d'entrée et de sortie du salarié,
- Nature du ou des emplois successivement occupés,
- Périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois (et mention des différents établissements en cas de mutation).

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du préavis. D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

- information relative au maintien des couvertures santé et des garanties prévoyance selon les conditions contractuelles en vigueur,
- contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique,
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en présence d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise,
- ...

Article 57 **Départ volontaire à la retraite**

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.) L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein.

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de

2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté à la date de son départ en retraite reçoit une indemnité dite de fin de carrière égale à 1/5^e de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

À noter que l'indemnité légale devra être versée si elle est plus favorable au salarié (art.L. 1237-9 et D. 1237-2 du code du travail)

Titre XI

Dispositions finales

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPÉE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Article 58

Publicité et durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues «au» code du travail.

Elle est conclue pour une durée d'un an.

Elle se poursuit par tacite reconduction annuellement.

Article 59

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé, avec avis de réception, à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à convoquer, par lettre accompagnée du projet de la demande de révision chaque cosignataire de ladite convention.

La première réunion de travail est fixée au plus tard dans les quarante-cinq jours qui suivent la réception de la lettre demandant la révision.

Article 60

Dénonciation

Mod. par Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

SNEPAT FO ;

FFSAS CGC.

La dénonciation totale ou partielle de la présente convention par l'une des parties contractantes est portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

(Avenant n° 57, 11 juin 2014, étendu) Elle est effectuée avec un préavis de trois mois avant l'expiration de la période annuelle en cours, «dans ce cas» la convention continue à avoir effet pendant une durée d'un an.

Dans les quarante-cinq jours qui suivent la réception de la notification, de la dénonciation, les organisations d'employeurs convoquent par lettre ordinaire chaque signataire à une première réunion.

Au cas où un nouveau texte ne peut être signé dans un délai de six mois, il est fait application de la législation en vigueur, à compter de la dénonciation.

Article 61

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Mod. par Avenant n° 61, 29 janv. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc., applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Article 61-1

Composition

«La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'au moins 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du Code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du Code du travail.

Les membres de la Commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du Code du Travail et des dispositions de l'article 3.3 ter, créé par l'avenant 62 du 14 novembre 2017.

Des sous-commissions ou groupe de travail paritaires thématiques peuvent être créées. En ce cas, ils sont soumis aux mêmes règles de fonctionnement que la CPPNI et les salariés mandatés bénéficient des mêmes conditions.

Article 61-2

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente Convention collective nationale. Elle a notamment pour rôle de représenter la branche, dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du Code du Travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- Elle régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail ; Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention Collective Nationale dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.
- Elle peut exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective ;
- Elle prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence.
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 61-3 Fonctionnement

La CPPNI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale patronale et salariale. L'ordre du jour est établi paritairement.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 4 fois par an.

(Avenant n° 74, 5 déc. 2022, étendu) Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au siège de l'AGPTSF et peut être contacté via l'adresse mail suivante : cppni@fftv.fr.

Chaque réunion de la CPPNI fait l'objet d'un relevé de décision.

Les documents utiles à la négociation sont envoyés au minimum deux semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommément mandatées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique accessible en ligne et alimenté et mis à jour à jour par le secrétariat de la branche.

Article 61-4 Sous-Commissions

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

Article 61-4-1 Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte au moins 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

Article 61-4-2 Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la Convention collective nationale du Tourisme social et familial ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

a Interprétation de la Convention collective nationale du Tourisme social et familial

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention

collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation peuvent être présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

b

Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs notamment à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

c

Établissement du rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du Code du travail

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 62 Application

Les parties signataires ci-après s'engagent à appliquer et à diffuser au personnel la présente convention ainsi que les avenants futurs.

ANNEXES
Retraite et prévoyance
Régime de prévoyance
Avenant n° 2 du 7 juillet 2011

[Étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;
GSOTS ;
UNODESC ;
CAP FRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FFAS CGC ;
SNEPAT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire en date du 5 juin 2006, ainsi que son annexe 1 concernant le régime frais de santé des ayants droit du régime local Alsace-Moselle.

Ils sont ensemble convenus d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer le régime des frais de santé, d'étendre le périmètre des bénéficiaires, ainsi que de préciser ou de clarifier certaines clauses.

Article 1
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale des entreprises du Tourisme Social et Familial.

Article 2 à Article 6

(Voir les articles 3, 4, 6 et 8 de l'accord du 5 juin 2006 et le point 3 de l'accord du 4 avril 2007)

Article 7
Désignation des organismes assureurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, et après examen du bilan établi les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance de la branche :

- Aprionis Prévoyance (substituée dans les droits de CRI Prévoyance) institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la sécurité sociale.
- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), organisme agréée, relevant du livre II du Code de la Mutualité.
- l'OCIRP, Union d'Institutions de Prévoyance, pour les garanties rente éducation prévues dans l'accord de prévoyance.

Article 8
Caractère impératif du présent avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, si ce n'est dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9
Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date du premier janvier deux mille douze (1^{er} janvier 2012)
Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité sociale.

Accord du 17 novembre 2016

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

(Voir également l'avis d'interprétation du 17 janvier 2017)(Annulé et remplacé par Avenant du 22 novembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
CAP France ;
CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 17 janv. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
Cap France ;
CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} févr. 2017⁽¹⁾

(1) Signatures :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
CAP France ;
CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 3, 6 juin 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
CNEA ;
CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNEPAT FO ;

CGC Santé Social.
Avenant n° 4, 15 oct. 2018, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} juill. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 7, 27 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du tourisme social et familial ont décidé d'adapter le régime de frais de santé et de prévoyance mis en place par accord du 5 juin 2006 aux obligations mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

Cet accord révisé l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants auquel il se substitue.

Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ils invitent les entreprises adhérentes à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés à l'article 6 du présent accord, afin d'assurer un meilleur pilotage du régime de branche.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime «frais de santé» ainsi qu'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques suivants tels que mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe : décès, incapacité temporaire ou totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Ces deux régimes sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article premier de ladite convention collective.

Article 2

Régime Frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 17 janv. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

Cap France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 6 juin 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO ;

CGC Santé Social.

Mod. par Avenant n° 4, 15 oct. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 7, 27 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO.

2-1

Prestations

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats «responsables», en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte dans le cadre du présent régime les garanties définies dans les tableaux figurant en annexe et en tout état de cause l'ensemble des actes et pathologies pris en charge par la Sécurité sociale. Seules sont exclues les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés, le cas échéant dans les plafonds fixés par la réglementation.

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus en souscrivant des contrats complémentaires frais de santé par accord d'entreprise ou par décision unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel lorsque qu'elles existent.

Les tableaux de garanties figurant en annexe de l'accord sont définis sous réserve des dispositions légales et réglementaires pouvant intervenir à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les niveaux de garanties et/ou les taux de cotisation seront modifiés par accord entre la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP) et les organismes recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

2-2

(Avenant n° 1, 17 janv. 2017, étendu) Couverture

L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 2.2.2 du présent accord.

La couverture frais de santé vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type «famille hors conjoint».

Sont donc couverts :

- Le Salarié
- Ses enfants à charge.

Sont considérés à charge du salarié, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint, ou concubin, ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

m Jusqu'à leur 21^{ème} anniversaire, sans condition ;

m Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition soit :

- De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
- D'être en apprentissage ;
- De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- D'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme et charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS du salarié qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès ou si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Pour les personnes couvertes, les droits à garantie sont ouverts en complément des frais pris en charge par la Sécurité sociale au cours de la période des garanties sauf exceptions mentionnés dans le tableau des garanties.

Article 2.2.1

Caractère obligatoire de l'adhésion et cas de dispense d'affiliation pour la couverture frais de santé

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire à l'exception des salariés visés à l'article 2.2.2 du présent accord.

Cependant, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion au contrat «frais de santé» dans les cas prévus par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord :

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à trois mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

— (Avenant n° 7, 27 nov. 2019, étendu) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

— Les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;

— Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

— Et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale. Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces ou attestations justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs par un contrat dit «responsable» au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture individuelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent effet les couvertures des salariés bénéficiaires d'une CMU-C ou de l'ACS et des ayants-droits.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

Article 2.2.2

Salariés embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ou pour une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 15 heures

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de fournir les documents mentionnés à l'article 2.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit «responsable», pour la couverture frais de santé, du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du Code de Sécurité sociale («chèque santé»).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale (CMU complémentaire), d'une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé au titre de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Article 2-3

Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 2-4

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion 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 pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime frais de santé. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime frais de santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties «frais de santé» est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 2-5

Montants des cotisations pour les garanties «frais de santé»

2.5.1

Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «Famille hors conjoint» qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leur conjoint tel que définis par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative du conjoint, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2.5.2

Assiette de la cotisation :

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimés :

- Pour partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

Et

— Pour partie en pourcentage de la rémunération mensuelle brute tranches A et B

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à charges au sens de la Sécurité sociale.

2.5.3

Taux et répartition des cotisations

La cotisation «Famille hors conjoint» du régime frais de santé est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie est fixée dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Concernant les frais de santé Régime général :

(Avenant n° 7, 27 nov. 2019, étendu)

	Cotisation mensuelle			
Régime général	Base conventionnelle		Option*	
	Obligatoire ⁽¹⁾	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,30 % PMSS + 2,06 % TAB		+ 0,52 % PMSS	+ 0,52 % PMSS
Conjoint		1,29 % PMSS		+ 0,38 % PMSS
* Le montant de la cotisation «Option» est exprimé en complément du montant de la cotisation «Base conventionnelle» (1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. TAB : Tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute				

	Cotisation mensuelle			
Régime local	Base conventionnelle		Option*	
	Obligatoire ⁽¹⁾	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,30 % PMSS + 1,25 % TAB		+ 0,52 % PMSS	+ 0,52 % PMSS
Conjoint		0,77 % PMSS		+ 0,38 % PMSS
* Le montant de la cotisation «Option» est exprimé en complément du montant de la cotisation «Base conventionnelle» (1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. TAB : Tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute				

Dans le cas où le salarié souscrit volontairement à une option, il prend à sa charge 100 % du ou des options souscrites sans remise en cause de la participation de l'employeur relative au régime de base.

Les garanties optionnelles figurent en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place par l'entreprise (exprimée en % du salaire + % du PMSS).

En tout état de cause, le taux de cotisation sur lequel s'applique la prise en charge de 60 % est au minimum égal à celui figurant ci-dessus.

2.5.4

Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche un régime optionnel.

La cotisation supplémentaire à celles mentionnées ci-dessus est fixée à 0,49 % du PMSS y compris pour l'Alsace Moselle.

Dans le cas où le salarié souscrit volontairement à l'option, le salarié prend à sa charge 100 % du ou des options souscrites sans remise en cause de la participation de l'employeur à 60 % relative au régime de base.

Les garanties du régime de base pour le régime de base ainsi que pour l'option figurent en annexe.

Article 3

Régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 4, 15 oct. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} juill. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO.

3-1

Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties prévoyance énumérées à l'article premier du présent accord est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

3-2

Condition d'ancienneté

Le personnel non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie des garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire par la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947 l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

3-3

Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent être conformes à celles figurant dans le tableau en annexe.

3-4

Taux de cotisation

(Pour les montants actualisés des cotisations voir également Avenant n° 5 du 15 octobre 2018, Avenant n° 8 du 2 décembre 2020)

Les taux de cotisations en fonction des risques sont les suivants :

Pour les non-cadres

(Avenant n° 6, 1^{er} juill. 2019, étendu)

Non cadres	part salariale		part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total Prévoyance	0,66 %	0,66 %	0,99 %	0,99 %	1,65 %	1,65 %

(Al. ajoutés par Avenant n° 4, 15 oct. 2018, étendu) Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel pour les cotisations des salariés non cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour les salariés cadres

(Avenant n° 6, 1^{er} juill. 2019, étendu)

Cadres	part salariale		part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total Prévoyance	0,07 %	1,35 %	1,77 %	2,02 %	1,84 %	3,37 %

(Al. ajoutés par Avenant n° 4, 15 oct. 2018, étendu) Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel des cotisations pour les salariés cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Article 4

Maintien des garanties frais de santé et prévoyance au titre de la portabilité

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} févr. 2017⁽¹⁾

(1) Signatures :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime frais de santé et du régime prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. (Avenant n° 2, 20 févr. 2017, étendu) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ; L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

Article 5 **Degré élevé de solidarité**

Mod. par Avenant n° 3, 6 juin 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA ;

CAP France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

CGC Santé Social.

Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % hors taxe des cotisations frais de santé et prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Ces 2 % du degré élevé de solidarité sont assis sur le montant total :

— des cotisations du régime de base «salarié et conjoint», des cotisations du régime optionnel «salarié et conjoint» (que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif) ;

— des cotisations prévoyance prévues à l'article 3-4 du présent accord.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN, quel que soit leur organisme assureur.

Article 6 **Organismes assureurs recommandés**

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» et des garanties prévoyance, les organismes assureurs suivants :

Humanis Prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale, Siège social : 29 Boulevard Edgar Quinet, 75014 Paris

Mutex, société d'assurances régie par le Code des assurances, Siège social : 125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon.

La rente éducation est assurée par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et Prévoyance)

Union d'institutions de prévoyance relevant du Code de la sécurité sociale,

Siège social : 17, rue de Marignan - 75008 Paris

Article 7 **Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique**

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du Code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire.

Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du Code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail. Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus

tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Article 8 **Effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1^{er} janvier 2017.

Les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 30 juin 2017 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 9 **Suivi**

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé. Les conditions de suivi technique des régimes sont précisées par les dispositions du Protocole Technique et Financier.

Sur le fondement de modifications réglementaires ou législatives ou en vue de maintenir l'équilibre financier du régime les garanties et les cotisations de présent régime ne peuvent être modifiés qu'en accord avec la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance et après la présentation des comptes pas les organismes assureurs.

Article 10 **Sécurisation juridique**

L'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants sont supprimés et remplacés par ce présent accord à compter du 1^{er} janvier 2017. Il demeure toutefois en vigueur jusqu'au 30 juin 2017 pour les entreprises qui n'auraient pas souscrit au dispositif instauré par le présent accord avant cette date.

Article 11 **Formalités et publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail et d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Annexe : Tableaux de garanties

CCN TSF

Ensemble du Personnel

GARANTIES SANTE / Régime Général et Régime Alsace Moselle

Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

Garanties Y COMPRIS les remboursements de la Sécurité sociale (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale)	REGIME SOCLE - Adhésion obligatoire -	REGIME SURCOMPLEMENTAIRE (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Honoraires - Signataires CAS	180 % BR	280 % BR
Honoraires - Non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Frais de séjour en secteur conventionné	100 % BR	100 % FR
Frais de séjour en secteur non conventionné	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (y compris maternité)	1,3 % PMSS/jour	2,5 % PMSS/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	1,3 % PMSS/jour	2,5 % PMSS/jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	160 % BR	260 % BR
Auxiliaires médicaux	160 % BR	260 % BR
Prothèses auditives remboursées par la SS	100 % BR	100 % BR + 300€/oreille/an/bénéficiaire
Orthopédie, prothèses médicales	100 % BR	210 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
PHARMACIE		
Pharmacie remboursée par la SS	100 % BR	100 % BR

(Avenant n° 7, 27 nov. 2019, étendu) Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

		Régime socle Adhésion obligatoire	Régime surcomplémentaire (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non			
Frais de séjour	En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
	En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	280 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	y compris maternité - par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).</p> <p>* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p>			

Dentaire auprès d'un professionnel			
Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (5)	sans reste à payer (5)
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
	Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR	280 % BR
	Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge

Dentaire auprès d'un professionnel			
Prothèses autres que 100 % Santé	Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
	Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes) - par acte, limité à 3 actes / par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge
Implantologie		Pas de prise en charge	300 €/implant (maxi 3 implants/an/bénéficiaire)
Orthodontie	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	135 % BR	300 % BR
	Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

Optique (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres, cf. CG)			
Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
Équipement autre que 100 % Santé (classe B***)	par verre simple (10) - par bénéficiaire *****	70 €	90 €
	par verre complexe (11) - par bénéficiaire *****	150 €	180 €
	par verre très complexe (12) - par bénéficiaire*****	200 €	250 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans *****	70 €	90 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans *****	50 €	70 €
Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien		100 % BR	100 % BR
Suppléments pour les équipements de classe B (8)		100 % BR	100 % BR

Optique (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres, cf. CG)			
Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 150 €/an/bénéficiaire
	Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Chirurgie optique réfractive	Par œil	Pas de prise en charge	300 €/œil/an/bénéficiaire

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales

(7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

(8) prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les – de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques

(10) Verres simples :

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

(11) Verres complexes :

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

(12) Verres très complexes :

- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

Aide auditive ou équipement par oreille			
Jusqu'au 31 décembre 2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 % BR	100 % BR + 300 €/oreille/bénéficiaire
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement 100 % Santé** (classe I****)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR + 300 €/oreille/bénéficiaire

Aide auditive ou équipement par oreille			
Accessoires et fournitures		100 % BR	100 % BR
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).</p> <p>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</p> <p>**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans les Conditions générales.</p> <p>(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales</p>			

Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Honoraires médicaux			
Consultation / visite / consultation en ligne	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
Chez un généraliste ou spécialiste	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
Actes techniques médicaux	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux	Auxiliaires médicaux	160 % BR	260 % BR
Analyses et examens de laboratoire		160 % BR	260 % BR
Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	210 % BR
Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	165 % BR	165 % BR
Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % BR	100 % BR
	Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel - pour cures thermales prises en charge par la Sécurité sociale	Pas de prise en charge	100 €/an/bénéficiaire
Médicaments	remboursés par la Sécurité Sociale	100 % BR	100 % BR

Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	Médecine douce (Ostéopathe, homéopathe, chiropracteur) - par consultation et par béné- ficiaire dans la limite de 5 séances par an	25 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéfi- ciaire)	35 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéfi- ciaire)
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).</p> <p>* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.</p>			

Autres		
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale (9)	Pris en charge	Pris en charge
(9) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.		

GARANTIES PREVOYANCE HORS OCIRP

MONTANT DES PRESTATIONS EN % TAB	Personnel ne relevant pas des Art 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947	Personnel relevant des Art 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947
CAPITAL DECES - PTIA TOUTES CAUSES		
Quelle que soit la situation de famille du participant	100 % TAB	200 % TAB
Majoration par enfant à charge	-	-
MAJORATION DECES PAR ACCIDENT		
Quelle que soit la situation de famille du participant	-	-
DOUBLE EFFET CONJOINT (décès du conjoint simultané ou postérieur à celui du participant)		
Capital à répartir entre les enfants à charge	100 % du capital décès toutes causes	
ALLOCATION OBSEQUES		
Décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge (allocation limitée aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans)	105 % PMSS	
INCAPACITE DE TRAVAIL (Sous déduction de la rémunération éventuellement maintenue par l'employeur. En complément des prestations de la Sécurité Sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net)		
Franchise	90 jours discontinus	
Indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie non professionnels	30 % TA + 80 % TB	
Indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie professionnels	21 % TAB	
INVALIDITE (En complément des prestations de la Sécurité Sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net)		
Rente 1e catégorie	18 % TA + 48 % TB	
Rentes 2e et 3e catégories	30 % TA + 80 % TB	
INVALIDITE POUR CAUSE D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (En complément des prestations de la Sécurité Sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net), N étant le taux d'incapacité		
Taux d'incapacité N < 33%	Néant	
Taux d'incapacité N entre 33% et 66%	(30 % TA + 80 % TB) x (3N/2)	
Taux d'incapacité N ≥ 66%	30 % TA + 80 % TB	

CVDS : Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé judiciairement
PTIA : Perte totale et Irréversible d'Autonomie

Avis d'interprétation du 17 janvier 2017

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

Cap France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule :

Le présent avis d'interprétation a pour objet de préciser la nature de la période transitoire de mise en conformité prévue par l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance et aux frais de santé. Il précise également les conditions du précompte en cas de souscription du supplément de couverture du conjoint et de l'option par le salarié dans la branche du Tourisme social et familial comme suit :

Article 1 **Période transitoire**

Les partenaires sociaux rappellent leur intention de voir le nouveau régime santé/prévoyance instauré par l'accord du 17 novembre 2016 se substituer aux dispositions de l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants dès le 1^{er} janvier 2017.

Toutefois pour tenir compte de la situation des entreprises ayant, pas accord ou décision unilatérale institué des garanties supérieures aux dispositions minimales conventionnelles du nouvel accord, les partenaires sociaux ont prévu à l'article 8 du nouvel accord un délai de mise en conformité de 6 mois maximum pour le dialogue paritaire et la mise en œuvre par les assureurs des dispositions spécifiques.

Ce délai de mise en conformité ne concerne que les contrats frais de santé, comportant, dans le cadre de l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants, des dispositions spécifiques supérieures au régime conventionnel.

Ce délai ne peut, en dehors des seules situations visées ci-dessus avoir effet de faire substituer un dispositif conventionnel de base supprimé par l'accord du 17 novembre 2016.

Article 2 **Précompte des cotisations supplément et options**

Pour l'application des dispositions de l'article 2.5.3 de l'accord intitulé «Taux et répartition des cotisations», les cotisations afférentes au supplément conjoint et aux options sont par défaut précomptées par l'employeur sur le salaire du salarié sur la base de la répartition prévue par l'accord du 17 novembre 2016 ou de la répartition appliquée dans l'entreprise.

Article 3 **Formalités et publicité**

Cet avis d'interprétation fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension.

Avenant n° 5 du 15 octobre 2018

[Étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

(Annulé et remplacé par Avenant du 22 novembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de fixer les taux de cotisation à partir de l'année 2019 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316) conformément à son article 1.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2

Fixation des nouveaux taux de cotisation

En application de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance complémentaire, les cotisations du régime prévoyance seront appelées, à compter du 1^{er} janvier 2019, par les organismes de prévoyance recommandés avec un taux d'appel de 118 % répartissant les cotisations de la manière suivante :

Cotisations du régime obligatoire des non cadres (personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947)

"Non cadres"		
	TA	TB
Décès & IAD & Alloc obsèques & Double effet	0,24 %	0,24 %
Incapacité	0,46 %	0,46 %
Invalidité	0,79 %	0,79 %
Total des "non cadres" de + 1 an hors OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	1,49 %	1,49 %
Rente Éducation & Conjoint substitutive OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	0,14 %	0,14 %
Rente de Survie Handicap OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	0,02 %	0,02 %
Total des "non cadres" de + 1 an y compris OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	1,65 %	1,65 %

Cotisations du régime obligatoire des cadres : (personnels répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947)

"Cadres"		
	TA	TB
Décès & IAD & Alloc obsèques & Double effet	0,72 %	0,71 %
Incapacité	0,32 %	0,96 %
Invalidité	0,64 %	1,54 %
Total des "Cadres" hors OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	1,68 %	3,21 %
Rente Éducation & Conjoint substitutive OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	0,14 %	0,14 %
Rente de Survie Handicap OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	0,02 %	0,02 %
Total des "Cadres" y compris OCIRP(Terme exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août)	1,84 %	3,37 %

Le taux d'appel pourra toutefois être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance examinés chaque année par la commission paritaire et après accord de celle-ci.

Article 3

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Avenant n° 8 du 2 décembre 2020

[Étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

(Annulé et remplacé par Avenant du 22 novembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement syndical des organismes de tourisme social et familial ;
Hexopée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
UNSA 3S.

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

— de réviser, à effet du 1^{er} janvier 2021, les taux des cotisations du régime de prévoyance, fixés par l'avenant n° 6 du 1^{er} juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés, et ce conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;

— de réviser, à effet du 1^{er} janvier 2021, les taux de cotisations du régime «frais de santé» fixés par l'avenant n° 7 du 27 novembre 2019 de l'accord du 17 novembre 2016 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés, et ce conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 1er

Fixation des nouveaux taux de cotisation

Les cotisations du régime prévoyance seront appelées, à compter du 1^{er} janvier 2021, par les organismes de prévoyance recommandés, selon la répartition et les taux suivants :

Cotisations du régime obligatoire des non cadres (personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de l'AGIRC de 1947)

Non cadres justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise		
	TA	TB
Décès, IAD, Allocation obsèques et Double effet	0,31 %	0,31 %
Incapacité	0,60 %	0,60 %
Invalidité	1,03 %	1,03 %
Rente Éducation et Conjoint substitutive	0,18 %	0,18 %
Rente de Survie Handicap	0,03 %	0,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Cotisations du régime obligatoire des cadres (personnels répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36

de l'annexe I de la CCN de l'AGIRC de 1947)

Cadres		
	TA	TB
Décès, IAD, Allocation obsèques et Double effet	0,94 %	0,92 %
Incapacité	0,42 %	1,25 %
Invalidité	0,83 %	2,00 %
Rente Éducation et Conjoint substitutive	0,18 %	0,18 %
Rente de Survie Handicap	0,03 %	0,03 %
Total	2,40 %	4,38 %

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance complémentaire, les taux de cotisation pourront être révisés chaque année et au plus tard le 31 octobre de l'exercice, sur justification des résultats du régime de prévoyance, pour une prise d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

La participation de l'employeur au régime de prévoyance demeure inchangée. Les cotisations sont précomptées par l'employeur sur le salaire du salarié dans le respect, a minima, de la base de la répartition prévue à l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 2

Fixation des nouveaux taux de cotisation des garanties «frais de santé»

Afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime, les taux des cotisations mentionnés à l'article 2.5.3 de l'accord sont modifiés comme suit :

Régime général	Cotisation mensuelle			
	Base conventionnelle		Option	
	Obligatoire	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,31 % PMSS* + 2,16 % TAB**		+ 0,62 % PMSS*	+ 0,62 % PMSS*
Conjoint		1,35 % PMSS*		+ 0,46 % PMSS*
* PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale ** TAB : Tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute (1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge				

Régime local	Cotisation mensuelle			
	Base conventionnelle		Option	
	Obligatoire	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,31 % PMSS* + 1,31 % TAB**		+ 0,62 % PMSS*	+ 0,62 % PMSS*
Conjoint		0,81 % PMSS*		+ 0,46 % PMSS*
* PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale ** TAB : Tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute (1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge				

Article 3

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Article 4

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime professionnel de santé et de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Accord du 22 novembre 2021

[Étendu par arr. 27 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 et pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

CGT commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social.

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Mod. par Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du Tourisme Social et Familial ont lancé la procédure de mise en concurrence suite à la fin de la période quinquennale de recommandation de l'accord du 17 novembre 2016.

Cet accord révisé l'accord de branche précité et ses différents avenants auxquels il se substitue.

(Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu) Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ayant un fort attachement à la mutualisation, ils invitent les structures de la branche à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés aux articles 2 et 4 du présent accord.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime «frais de santé» ainsi qu'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques suivants tels que mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe : décès, incapacité temporaire ou totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Les dispositions de l'accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article premier de ladite convention collective.

Article 2

Organismes assureurs recommandés en santé

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP) de recommander à compter du 1^{er} janvier 2022, trois organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes assureurs suivants :

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la sécurité sociale, ayant son siège social 21 rue Laffitte - 75009 Paris, numéro Siren 775 691 181.

— Harmonie Mutuelle, Groupe VYV, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57, et ayant son siège social au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

m Le Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 532 661 832 - Siège social : 33 avenue du Maine - BP - 75755 Paris Cedex 15, enregistrée à l'Orias sous le n° 18001564 en tant que mandataire d'assurance de la mutuelle assureur Harmonie Mutuelle assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale.

— Umanens, Union de Groupe Mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au livre I, Siren n° 800 533 499, Siège social : 40 boulevard Richard Lenoir - 75011 Paris, composée de :

— La Mutuelle Familiale, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, Siren n° 784 442 915, Siège social : 52 rue d'Hauteville - 75010 Paris, Assureur à hauteur de 1/3 du risque, apériteur, gestionnaire et distributeur

— Identités Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, Siren n° 379 655 541, Siège social : 24 boulevard de Courcelles - 75017 Paris, Assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur

— L'UMG Mutualia, union de mutuelles du Livre I du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 823 416 359, Siège social : 19 rue de Paris - 93013 Bobigny Cedex, Assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur, composée de :

— Mutualia Grand Ouest (MGO) - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, n° Siren 401 285 309, Siège social : Parc d'Activité de Laroiseau, 6 rue Anita Conti, CS 82320 - 56008 Vannes Cedex, Assureur à 1/9 du risque et distributeur

— Mutualia Alliance Santé (MAS) - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, n° Siren : 403 596 265, Siège social : 1 rue André Gatoux - 62024 Arras Cedex, Assureur à 1/9 du risque et

distributeur

- Mutualia Territoires Solidaires (MTS) - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, n° Siren : 449 571 256, Siège social : 75 avenue Gabriel Péri - 38400 Saint Martin d'Hères, Assureur à 1/9 du risque et distributeur.

Article 3 **Régime frais de santé**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Mod. par Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

3.1 **Prestations**

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats «responsables», en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte dans le cadre du présent régime les garanties définies dans les tableaux figurant en annexe et en tout état de cause l'ensemble des actes et pathologies pris en charge par la sécurité sociale. Seules sont exclues les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés, le cas échéant dans les plafonds fixés par la réglementation.

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus en souscrivant des contrats complémentaires frais de santé par accord d'entreprise ou par décision unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les tableaux de garanties figurant en annexe de l'accord sont définis sous réserve des dispositions légales et réglementaires pouvant intervenir à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les niveaux de garanties et/ ou les taux de cotisation seront modifiés par accord entre la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) et les organismes recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales.

3.2 **Couverture**

(Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu) L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 3.2.1 du présent accord qui ont demandé une dispense d'adhésion.

La couverture «frais de santé» obligatoire vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type «famille hors conjoint».

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

Sont considérés à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS) dont la filiation avec l'assuré, y compris adoptive, est légalement établie :

— Jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;

— Jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :

- De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
- D'être en apprentissage ;
- De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en Entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- D'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Le conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS de l'Assuré, peut être couvert par une extension facultative souscrite individuellement par l'Assuré.

Sont considérés comme conjoint de l'Assuré :

— le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé,

— le partenaire lié à l'Assuré par un Pacte Civil de Solidarité (PACS),

— la personne vivant en concubinage avec l'Assuré. Conformément à l'article 515-8 du Code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

3.2.1

Caractère obligatoire de l'adhésion et cas de dispense d'affiliation pour la couverture «frais de santé»

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire à l'exception des salariés visés à l'article 3.2.2 du présent accord.

Cependant, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion au contrat «frais de santé» dans les cas prévus par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;

— les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

— et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces ou attestations justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs par un contrat dit «responsable» au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture indi-

viduelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent effet les couvertures des salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire (la CSS ayant remplacé la CMU-C ou de l'ACS) ainsi que pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire d'un dispositif prévu par l'article D. 911-2.

La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

3.2.2 Versement santé

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de fournir les documents mentionnés à l'article 3.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit «responsable», pour la couverture «frais de santé», du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du code de sécurité sociale («chèque santé»).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une complémentaire santé solidaire (CSS), d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Article 3.3 Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. Le maintien des garanties est proposé dans le respect de l'encadrement tarifaire prévu par le décret du 21 mars 2017.

Article 3.4 Maintien des garanties frais de santé en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties frais de santé sont maintenues aux salariés en cas de suspension du contrat de travail, aux conditions prévues par l'article 6.2 commun aux garanties santé et prévoyance.

Article 3.5 Montants des cotisations pour les garanties «frais de santé»

3.5.1 Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «Famille hors conjoint» qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leur conjoint tel que définis par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative du conjoint ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

3.5.2 Assiette de la cotisation

Les cotisations sont structurées de la manière suivante :

- Famille hors conjoint : salarié et ses éventuels enfants à charge ;
- Conjoint : conjoint, concubin ou partenaire de PACS du salarié

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à charges au sens de la sécurité sociale.

Le financement du régime frais de santé est assuré par le versement de cotisations mensuelles exprimées comme indiqué ci-dessous :

— Régime «Base» :

— pour partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 Plafonds Annuels de Sécurité Sociale (PASS), soumises à cotisations ;

— et pour une autre partie en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

— Régime «Surcomplémentaire» à adhésion obligatoire :

— pour une partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 PASS, soumises à cotisations ;

— et pour une autre partie en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

— Régime «Surcomplémentaire» à adhésion facultative :

— en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

Extension facultative au conjoint, concubin ou partenaire de PACS :

— en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

3.5.3

(Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu) - Taux et répartition des cotisations du régime de base en Santé

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié complète à hauteur de 40 % de ces mêmes cotisations.

Les taux de cotisations contractuels du régime de base sont détaillés ci-dessous :

Cotisations mensuelles - Régime «Base»		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,36 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,32 % PMSS ⁽²⁾	1,65 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,22 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,46 % PMSS ⁽²⁾	1,02 % PMSS ⁽²⁾
(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit : — tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ; — tranche 2 ou T2 : m pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; (2) Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).		

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont donc les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime «Base»		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,31 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,31 % PMSS ⁽²⁾	1,62 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,22 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,43 % PMSS ⁽²⁾	1,00 % PMSS ⁽²⁾
(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit : — tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ; — tranche 2 ou T2 : m pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; (2) Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).		

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants-droit.

3.5.4 (Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu) - Régime surcomplémentaire

Les taux de cotisations contractuels du régime surcomplémentaire sont détaillés ci-dessous :

Cotisations mensuelles - Régime «surcomplémentaire» à adhésion obligatoire		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,42 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,96 % PMSS ⁽²⁾	1,82 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,72 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,96 % PMSS ⁽²⁾	1,47 % PMSS ⁽²⁾
<p>(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :</p> <p>— tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;</p> <p>— tranche 2 ou T2 :</p> <p>m pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;</p> <p>(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).</p>		

Cotisations mensuelles - Régime «surcomplémentaire» adhésion facultative ⁽³⁾		
Structures de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PMSS ⁽²⁾	+ 0,80 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PMSS ⁽²⁾	+ 0,66 % PMSS ⁽²⁾
<p>(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).</p> <p>(3) Les cotisations s'entendent en complément des cotisations afférentes au niveau de couverture du Régime «Base».</p>		

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime «surcomplémentaire» à adhésion obligatoire		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,37 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,94 % PMSS ⁽²⁾	1,78 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,71 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,92 % PMSS ⁽²⁾	1,44 % PMSS ⁽²⁾
<p>(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :</p> <p>— tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;</p> <p>— tranche 2 ou T2 :</p> <p>m pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;</p> <p>(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).</p>		

Cotisations mensuelles - Régime «surcomplémentaire» adhésion facultative ⁽³⁾		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	0,78 % PMSS ⁽²⁾	0,78 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	0,65 % PMSS ⁽²⁾	0,65 % PMSS ⁽²⁾
(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).		
(3) Les cotisations s'entendent en complément des cotisations afférentes au niveau de couverture du Régime «Base».		

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants-droit.

3.5.5

(Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu) - Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés

Les taux de cotisations contractuels des salariés en suspension du contrat de travail non rémunérés et non indemnisés sont détaillés ci-dessous :

Régimes frais de santé	Cotisations contractuelles - Contrats suspendus	
	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Régime base obligatoire	1,71 % PMSS ⁽¹⁾	1,19 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,38 % PMSS ⁽¹⁾	1,79 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,80 % PMSS ⁽¹⁾	+ 0,80 % PMSS ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).		

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Régime frais de santé	Cotisations mensuelles - contrats suspendus	
	Régime Général	Régime Alsace-Moselle
Régime base obligatoire	1,68 % PMSS ⁽¹⁾	1,17 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,33 % PMSS ⁽¹⁾	1,75 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,78 % PMSS ⁽¹⁾	+ 0,78 % PMSS ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).		

3.5.6

(Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu) Contrats «Loi Évin»

Les taux de cotisations contractuels des contrats «Loi Évin» sont détaillés ci-dessous :

Structure(s) de cotisation	Cotisation mensuelles - Contrat «Loi Évin»			
	Régime base obligatoire		Régime surcomplémentaire obligatoire	
	Régime Général	Régime Alsace-Moselle	Régime Général	Régime Alsace-Moselle
Salarié - 1 ^{er} année	1,71 % PMSS ⁽¹⁾	1,19 % PMSS ⁽¹⁾	2,38 % PMSS ⁽¹⁾	1,79 % PMSS ⁽¹⁾
Salarié - 2 ^{ème} année	2,13 % PMSS ⁽¹⁾	1,48 % PMSS ⁽¹⁾	2,97 % PMSS ⁽¹⁾	2,23 % PMSS ⁽¹⁾
Salarié - 3 ^{ème} année	2,56 % PMSS ⁽¹⁾	1,78 % PMSS ⁽¹⁾	3,57 % PMSS ⁽¹⁾	2,68 % PMSS ⁽¹⁾

Structure(s) de cotisation	Cotisation mensuelles - Contrat «Loi Évin»			
	Régime base obligatoire		Régime surcomplémentaire obligatoire	
	Régime Général	Régime Alsace-Moselle	Régime Général	Régime Alsace-Moselle
Salarié - À partir de la 4 ^{ème} année	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat
Conjoint	2,56 % PMSS ⁽¹⁾	1,78 % PMSS ⁽¹⁾	3,57 % PMSS ⁽¹⁾	2,68 % PMSS ⁽¹⁾
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,79 % PMSS ⁽¹⁾	0,48 % PMSS ⁽¹⁾	1,09 % PMSS ⁽¹⁾	0,72 % PMSS ⁽¹⁾
(1) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).				

NB : Les cotisations à la charge des ayants-droit d'un salarié décédé (conjoint et/ou enfant) sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangées pour l'enfant.

Article 4 Organismes assureurs recommandés en prévoyance

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères règlementaires, a permis à la commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP) de recommander à compter du 1^{er} janvier 2022, quatre organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La commission Paritaire Nationale de Prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes assureurs suivants :

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, Siège social : 21 rue Laffitte, 75009 Paris, n° Siren 775 691 181.

— AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, Membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro de Siren 333 232 270 et dont le siège est situé 14-16, boulevard Malherbes 75018 Paris,

— Mutex, Société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le Code des assurances, Siège social : 140, Avenue de la République - CS 30007 - 92327 Châtillon Cedex,

— OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du Code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17 rue de Marignan - 75008 Paris, assureur des garanties rente d'éducation, rente de conjoint substitutive et de la garantie handicap, dont elle délègue la gestion.

Article 5 Description du régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Mod. par Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juil., applicable à compter du 1^{er} janv.

2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFE CGC.

5.1

Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties de prévoyance énumérées à l'article premier du présent accord est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les salariés cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des cadres résultant de l'application de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des cadres résultant de l'application de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

5.2

Condition d'ancienneté

Le personnel non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie des garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres (article 2-1 ou 2-2 de l'ANI du 17 novembre 2017), l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

5.3

Définition du conjoint et des enfants à charge

5.3.1

définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint, à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) et à défaut le concubin :

— Le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé,

— Ou à défaut, le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (PACS),

— ou à défaut, le concubin de l'assuré au sens de l'article 515-8 du Code civil. Le concubin et l'assuré doivent tous les deux être célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement. Ils doivent prouver une période de deux ans de vie commune et que leur domicile fiscal est le même.

5.3.2

définition des enfants à charge

Sont considérés à charge indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS) dont la filiation avec l'assuré, y compris adoptive, est légalement établie :

— Jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;

— Jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :

— De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;

— D'être en apprentissage ;

— De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispen-

sés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en Entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus

— D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— D'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5.4 Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent prévoir des garanties au moins équivalentes à celles figurant dans le tableau joint en annexe.

5.4.1

(Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu) - Revalorisation des prestations périodiques

Pour les sinistres nés avant le 1^{er} janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée, en fonction :

— De l'indice fixé par le Conseil d'administration de l'OCIRP - annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap,

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil.*) *De l'évolution de la valeur du point AGIRC-ARRCO pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle.*

Pour les sinistres nés à compter du 1^{er} janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée :

— En fonction de l'indice fixé par le Conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap,

— Dans la limite de 80 % du taux de rendement de l'actif général prévoyance le plus faible parmi les Organismes Assureurs co-recommandés ; indice constaté pour l'année N-1, sous déduction du taux technique réglementaire de cette même année et à condition que le solde global soit créditeur sur ce même exercice permettant de financer tout ou partie des revalorisations déterminées pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle. Il est précisé que les revalorisations sont effectuées au premier novembre de chaque année

Par ailleurs, il pourra être prévu un financement des revalorisations par la réserve qui sera défini par la commission paritaire en partage avec les organismes assureurs recommandés à condition d'une réserve disponible au moins également à 50 % des cotisations brutes du dernier exercice.

5.4.2

Conséquences de la résiliation des contrats d'assurance relatifs au régime

En cas de résiliation du contrat d'assurance, notamment à la suite du changement d'organisme assureur du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, ou à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de branche instituant ledit régime, l'organisme assureur est tenu d'assurer le service des rentes en cours au niveau qu'elles avaient atteint à la date de la résiliation du contrat.

Les revalorisations futures des rentes en cours de service seront poursuivies, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, elles seront à la charge du nouvel assureur.

La garantie décès sera maintenue pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, à la charge de l'ancien assureur. Les revalorisations futures des bases de calcul du capital décès seront à la charge du nouvel assureur.

En l'absence d'organisme assureur repreneur, les revalorisations futures des rentes en cours de service et des bases de calcul du capital décès sont prises en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

5.5

(Avenant n° 2, 8 nov. 2023, étendu, Avenant n° 3, 4 déc. 2024, étendu) - Taux et répartition des cotisations du régime prévoyance

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres et assimilés cadres bénéficient d'une participation employeur

de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables.

Les taux de cotisations contractuels sont détaillés ci-dessous :

Pour les non-cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 Pass
Décès (ou IAD) toutes causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Pour les cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 Pass
Décès (ou IAD) toutes causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
Total	2,40 %	4,38 %

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2024 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 90 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

Pour les non-cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 Pass
Décès (ou IAD) toutes causes	0,28 %	0,28 %
Frais d'obsèques		
Double effet		

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 Pass
Rente d'éducation	0,16 %	0,16 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,54 %	0,54 %
Invalidité permanente	0,93 %	0,93 %
Total	1,94 %	1,94 %

Pour les cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 Pass
Décès (ou IAD) toutes causes	0,84 %	0,82 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,16 %	0,16 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,38 %	1,13 %
Invalidité permanente	0,75 %	1,80 %
Total	2,16 %	3,94 %

(Avenant n° 3, 4 déc. 2024, étendu)

Pour les non-cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Pour les cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
Total	2,40 %	4,38 %

Entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 90 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

Pour les non-cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,28 %	0,28 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,16 %	0,16 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,54 %	0,54 %
Invalidité permanente	0,93 %	0,93 %
Total	1,94 %	1,94 %

Pour les cadres

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,84 %	0,82 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,16 %	0,16 %
Rente de conjoint		

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,38 %	1,13 %
Invalidité permanente	0,75 %	1,80 %
Total	2,16 %	3,94 %

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

— tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;

— tranche 2 ou T2 :

m pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2-1 et 2-2 de cet Accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Article 6

Maintien des garanties frais de santé et prévoyance

Article 6.1

Article au titre de la portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime frais de santé et du régime prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

Article 6.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle, ils bénéficient :

— d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur

— ou d'indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité d'incapacité permanente professionnelle, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Cependant, l'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties Décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Pour les salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité ...), les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (congé parental d'éducation, congé de formation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, création d'entreprise etc ...), les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties «prévoyance» est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 7

Degré élevé de solidarité régimes prévoyance et frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % des cotisations hors taxe au régime frais de santé et au régime de prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Les 2 % sont assis, pour le régime frais de santé, sur le montant total :

— des cotisations du régime complémentaire de base et du régime surcomplémentaire éventuellement choisi par l'entreprise, que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif ;

Les 2 % sont assis, pour le régime de prévoyance, sur le montant total :

— des cotisations prévoyance prévues à l'article 5.5 de l'accord.

Il est précisé que deux fonds de solidarité distincts sont mis en place, un fonds pour le régime frais de santé et un fonds pour le régime de prévoyance. Le fonctionnement de chaque fonds est défini dans un règlement.

Article 8

Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire.

Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Article 9

Suivi du régime

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire nationale de prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé. Les conditions de suivi technique des régimes sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier. Sur le fondement de modifications réglementaires ou législatives ou en vue de maintenir l'équilibre financier du régime les garanties et les cotisations de présent régime ne peuvent être modifiés qu'en accord avec la commission paritaire nationale de prévoyance et après la présentation des comptes pas les organismes assureurs.

Article 10 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Tourisme Social et Familial, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 **Effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 12 **Formalités et publicité**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Cet accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt ainsi que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dispositions légales applicables. Il pourra être révisé dans les conditions légales.

Annexe

Tableau des garanties Santé

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Les prestations s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des «contrats responsables», par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution législative, réglementaire et/ou de l'intervention du régime de Sécurité sociale, les contrats collectifs souscrits par les entreprises seront mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux, à la date d'effet de la notification de modification adressée aux entreprises sauf si ces dispositions sont d'ordre public et donc d'application immédiate.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la Sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
Hospitalisation ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
- En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Chambre particulière ⁽³⁾ y compris maternité - Non remboursée par la SS - Par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - Par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Dentaire auprès d'un professionnel		
Soins et prothèses «100 % santé **»	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
Soins		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - par an et par bénéficiaire	-	100 €/an
Prothèses autres que «100 % santé»		
- Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)) - par acte, limité à 3 actes par an et par bénéficiaire	-	120 €
- Inlay/onlay remboursés par la SS	125 % BR	280 % BR
Implantologie - Par implant ; maximum 3 implants / an / bénéficiaire	300 €	400 €
Orthodontie - Remboursée par la SS - par semestre de traitement et par bénéficiaire	230 % BR	300 % BR
Optique ⁽⁷⁾ - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres)		
Équipement «100 % santé **» - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % santé»		
- Par verre simple - Par bénéficiaire *****	70 €	90 €
- Par verre complexe - Par bénéficiaire *****	150 €	180 €
- Par verre très complexe - Par bénéficiaire*****	200 €	250 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	70 €	90 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	50 €	70 €
Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien	100 % BR	100 % BR

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
Suppléments pour les équipements de classe B ⁽⁸⁾	100 % BR	100 % BR
Lentilles		
- Lentilles prescrites remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €
- Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 €	150 €
Chirurgie optique réfractive - Par œil / an / bénéficiaire	-	300 €
Aides auditives		
Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement «100 % santé **» - Classe I****	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % santé» - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la SS	100 % BR	100 % BR + 300 € par oreille et par bénéficiaire
Soins courants - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste:		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux - Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	150 % BR
Matériel médical		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	210 % BR
Frais de transport sanitaire - Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100 % BR	150 % BR
Cures thermales		
- Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % BR	100 % BR
- Forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel pour cures thermales prises en charge par la SS - Par an et par bénéficiaire	-	100 €
Médicaments - Remboursés par la SS	100 % BR	100 % BR
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
- Médecine douce (Ostéopathe, homéopathe, chiropracteur) - Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	25 €	35 €
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2021 : 3 428 €). * Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. ** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. *** Liste A : Équipements respectant les conditions du 100 % santé / Liste B Autres équipements que le 100 % santé **** Liste I : Équipements respectant les conditions du 100 % santé ; liste II Autres équipements. ***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale. (1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité. (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. (4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. (5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la réglementation du 100 % santé. (6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la réglementation du 100 % santé. (7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. (8) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les – de 6 ans, système antiptosis, verres iséconiques.</p>		

(Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu) Depuis le 1^{er} janvier 2022 le forfait patient urgences (FPU) s'applique et fait partie intégrante du cahier des charges des contrats responsables.

	Complémentaire prise en charge de base	Surcomplémentaire (y compris Base)
Hospitalisation ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
- En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Forfait Patient Urgence (FPU) ⁽⁹⁾ - Non remboursé par la SS		
Chambre particulière ⁽³⁾ y compris maternité - Non remboursée par la SS - Par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - Par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Optique (7) - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres)		
Équipement «100 % Santé **» - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % Santé»		

	Complémentaire prise en charge de base	Surcomplémentaire (y compris Base)
- Par verre simple - Par bénéficiaire*****	70 €	90 €
- Par verre complexe - Par bénéficiaire*****	150 €	180 €
- Par verre très complexe - Par bénéficiaire*****	200 €	250 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	70 €	90 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	50 €	70 €
Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien	100 % BR	100 % BR
Suppléments pour les équipements de classe B ⁽⁸⁾	100 % BR	100 % BR
Lentilles		
- Lentilles présentés remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €
- Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 €	150 €
Chirurgie optique réfractive - Par œil / an / bénéficiaire		300 €
Dentaire auprès d'un professionnel		
Soins et prothèses «100 % Santé**»	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
Soins		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - par an et par bénéficiaire	-	100 €/an
Prothèses autres que «100 % Santé»		
- Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)) - par acte, limité à 3 actes par an et par bénéficiaire	-	120 €
- Inlay/onlay remboursés par la SS	125 % BR	280 % BR
Implantologie - Par implant ; maximum 3 implants / an / bénéficiaire	300 €	400 €
Orthodontie - Remboursée par la SS - par semestre de traitement et par bénéficiaire	230 % BR	300 % BR
Aides auditives		
Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement «100 % Santé**» - Classe I****	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % Santé» - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la SS	100 % BR	100 % BR + 300 € par oreille et par bénéficiaire
Soins courants - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste:		

	Complémentaire prise en charge de base	Surcomplémentaire (y compris Base)
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux - Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	150 % BR
Matériel médical		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	210 % BR
Frais de transport sanitaire - Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR ⁽⁴⁾	100 % BR	150 % BR
Cures thermales		
- Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % BR	100 % BR
- Forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel pour cures thermales prises en charge par la SS - Par an et par bénéficiaire	-	100 €
Médicaments - Remboursés par la SS	100 % BR	100 % BR
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		
- Médecine douce (Ostéopathe, homéopathe, chiropracteur) - Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	25 €	35 €

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans les Conditions générales.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

(8) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les – de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques

(9) le Forfait Patient Urgence est pris en charge pour les assurés se rendant aux urgences d'un hôpital pour des soins non suivis d'une hospitalisation.

Tableau des garanties Prévoyance

Pour les salariés «Non-cadres»

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2⁽¹⁾

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française.

Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	100 %	100 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
Rente d'éducation		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
Rente de conjoint		
Rente substitutive En cas de décès d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
Garantie handicap		
Rente mensuelle viagère Par enfant handicapé	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré Par enfant handicapé	6 000 €	
Incapacité temporaire	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80 %
Invalidité permanente	Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % «N» est le taux d'incapacité permanente professionnelle	80 % T1 × (3N/2)	80 % T2 × (3N/2)

Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %
(2) Ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés (3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française (4) Voir la définition des enfants à charge figurant à l'article 5.3 du présent accord.		

(Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu) Pour l'application de la garantie «Rente éducation» il est précisé que cette rente est versée jusqu'aux 21 ans de l'enfant sans condition puis à partir de 21 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans maximum, sous condition de poursuite d'études notamment.

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2 (1)

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	100 %	100 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
Rente d'éducation		
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de moins de 21 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de 21 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
Rente de conjoint		
Rente substitutive En cas de décès (ou IAD) d'un assuré marié, pacsé en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
Garantie handicap		
Rente mensuelle viagère en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	6 000 €	
Incapacité temporaire	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80 %
Invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)		
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	80 % T1 × (3N/2)	80 % T2 × (3N/2)
«N» est le taux d'incapacité permanente professionnelle		
Rente d'invalidité 2° ou 3° catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

Pour les salariés «Cadres»

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2⁽¹⁾

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française.

Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
Rente d'éducation		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
Rente de conjoint		
Rente substitutive En cas de décès d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
Garantie handicap		
Rente mensuelle viagère Par enfant handicapé	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré Par enfant handicapé	6 000 €	
Incapacité temporaire	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80 %

Invalidité permanente	Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % «N» est le taux d'incapacité permanente professionnelle	80 % T1 × (3N/2)	80 % T2 × (3N/2)
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %
(2) Ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés. (3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française. (4) Voir la définition des enfants à charge figurant à l'article 5.3 du présent accord.		

(Avenant n° 1, 1^{er} juin 2022, étendu) Pour l'application de la garantie «Rente éducation» il est précisé que cette rente est versée jusqu'aux 21 ans de l'enfant sans condition puis à partir de 21 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans maximum, sous condition de poursuite d'études notamment.

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2 (1)

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
Rente d'éducation		
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de moins de 21 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de 21 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
Rente de conjoint		
Rente substitutive En cas de décès (ou IAD) d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
Garantie handicap		
Rente mensuelle viagère en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	6 000 €	

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Incapacité temporaire	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80 %
Invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)	Sous déduction de la rente d'invalidité brutes versée par la Sécurité sociale française	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	80 % T1 × (3N/2)	80 % T2 × (3N/2)
«N» est le taux d'incapacité permanente professionnelle		
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

Prévoyance complémentaire : Régime local Alsace-Moselle Accord du 4 avril 2007

[Étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 13 oct.]

Mod. par Avenant n° 2, 7 juill. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

UNODESC ;

CAP FRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FFAS CGC ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 58, 5 nov. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2014 et à l'exception et aux modifications des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

SATPS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO.

(Annexe I de l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de prévoyance)

1. Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime

de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par l'accord de prévoyance sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champ d'application de l'accord de prévoyance, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

2. Tableau des garanties obligatoire (Alsace-Moselle)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire. En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Tableau des garanties obligatoires

Actes Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Remboursement régime frais de santé
Frais de séjour-salle d'opération	Néant ⁽¹⁾
Honoraires chirurgien	Néant
Chambre Particulière (y compris maternité)	1,30 du PMSS par jour d'hospitalisation
Lit accompagnement (enfant - 15 ans) sur prescription médicale	Pris en charge
Forfait Hospitalier	Néant
Médecine	
Consultations, visites	10 % BR
Radiologie	10 % BR
Auxiliaires médicaux	10 % BR
Analyses médicales	10 % BR
Orthopédie, Prothèses médicales	10 % BR
Prothèses auditives	10 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité	10 % BR
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (honoraires et forfait thermal)	10 % BR
Frais de transport du malade	Néant
Pharmacie remboursée	
Vignettes blanches	10 % BR
Vignettes bleues	10 % BR
Vignettes oranges	10 % BR
Optique	
Verres, montures, lentilles remboursée SS	10 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	10 % BR
Orthodontie remboursée SS	10 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	10 % BR
BR Base de Remboursement = tarif servant de base ou remboursement de la sécurité sociale	
(1) Prise en charge par le régime de base Alsace Moselle à 100 % BR	

3. Financement du régime

3-1) Assiette de calcul des cotisations

Pour l'ensemble des garanties du présent régime, est soumis à cotisations le salaire brut total soumis à charges sociales et déclaré à l'URSSAF de l'ensemble du personnel cadre et non cadre visé aux articles 2 et 3 du présent Accord, y compris l'ensemble des éléments de rémunération à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire annuel servant de base au calcul des cotisations se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

3-2) Payement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du payement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

3-3) Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle)

Mod. par Avenant n° 2, 7 juill. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

UNODESC ;

CAP FRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FFAS CGC ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 58, 5 nov. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2014 et à l'exception et aux modifications des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

SATPS ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CGT ;

SNEPAT FO.

(Avenant n° 2, 7 juill. 2011, étendu)

Cotisations non cadres (Alsace-Moselle)

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès - Allocation obsèques	0,14 %	0,14 %	0,05 %	0,05 %	0,19 %	0,19 %
Rente éducation en cas de décès	0,11 %	0,11 %	0,05 %	0,05 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité Temporaire (90 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour)	/	/	0,36 %	0,89 %	0,36 %	0,89 %
Invalidité/Incapacité Permanente	0,51 %	1,27 %	0,05 %	0,03 %	0,56 %	1,30 %
Sous total décès/Arrêt de travail	0,76 %	1,52 %	0,51 %	1,02 %	1,27 %	2,54 %
Garantie Frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05 %	1,05 %	0,70 %	0,70 %	1,75 %	1,75 %
Total prévoyance non cadres	1,81 %	2,57 %	1,21 %	1,72 %	3,02 %	4,29 %

(Avenant n° 58, 5 nov. 2014, étendu)

Cotisations non cadres (Alsace-Moselle)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

(Avenant n° 2, 7 juill. 2011, étendu)

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès - Allocation obsèques	0,26 %	0,26 %	0,13 %	0,13 %	0,39 %	0,39 %
Rente éducation en cas de décès	0,11 %	0,11 %	0,05 %	0,05 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité Temporaire (90 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour)	/	/	0,36 %	0,89 %	0,36 %	0,89 %
Incapacité Permanente	0,51 %	1,27 %	0,05 %	0,03 %	0,56 %	1,30 %
Sous total décès/Arrêt de travail	0,88 %	1,64 %	0,59 %	1,10 %	1,47 %	2,74 %
Garantie Frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05 %	1,05 %	0,70 %	0,70 %	1,75 %	1,75 %
Total prévoyance cadres	1,93 %	2,69 %	1,29 %	1,80 %	3,22 %	4,49 %

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (TA), à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

Régime de retraite supplémentaire Avenant n° 27 du 17 septembre 1991⁽³⁾

(3) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

G.S.O.T.S. ;

S.A.T.P.S. ;

F.M.V. - V.F.V. « Cap France » ;

Syndicat(s) de salariés :

C.G.T. - F.O. ;

C.F.E. - C.G.C. (syndicat national de l'encadrement du monde associatif et de l'économie sociale) ;

C.F.D.T. (fédération des services) ;

C.G.T. (fédération commerce, distribution, services).

[Étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992]

Entre les organisations signataires, il est convenu ce qui suit, qui complète l'article 36 de la convention collective nationale.

Article 1

Les associations de tourisme social et familial qui, à la date de conclusion du présent avenant, ne font pas déjà bénéficier leur personnel d'un régime de retraite supplémentaire, en sus du régime légal de retraite complémentaire, sont tenues de le faire dans les conditions précisées ci-après.

Article 2

Le régime de retraite supplémentaire s'applique à l'ensemble du personnel salarié.

Article 3

La cotisation à ce régime supplémentaire est fixée à 4 p. 100 du salaire brut.

Article 4

Cette cotisation sera répartie entre l'employeur et le salarié selon la proportion suivante :

Employeur : 60 p. 100 ;

Salarié : 40 p. 100.

Article 5

Sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire de l'association des régimes de retraites complémentaires (A.R.R.C.O.), le prélèvement des cotisations de ce régime supplémentaire se fera progressivement selon l'échéancier suivant :

1^{er} janvier 1992 : 1 p. 100 du salaire

1^{er} octobre 1992 : 1 p. 100 du salaire

1^{er} octobre 1993 : 1 p. 100 du salaire

1^{er} octobre 1994 : 1 p. 100 du salaire

Article 6

Les associations qui font déjà bénéficier leur personnel d'un régime supplémentaire mais à un taux de cotisation inférieur à 4 p. 100 augmenteront leur taux de cotisation à partir du 1^{er} janvier 1992, selon l'échéancier mentionné à l'article 5 du présent accord.

Elles atteindront donc le taux de 4 p. 100 avant le 1^{er} octobre 1994.

Article 7

Le personnel actif présent dans les associations soumises au relèvement de taux bénéficiera de la revalorisation gratuite des points de retraite pour les périodes travaillées dans les associations du tourisme social et familial.

Article 8

Cette revalorisation s'appliquera également aux salariés retraités, pour la partie de leur carrière qui s'est déroulée dans les associations de tourisme social et familial, y compris celles disparues le jour de la signature du présent avenant. Elle s'appliquera également au personnel non retraité, mais radié des effectifs de la profession.

Le niveau des revalorisations gratuites qui seront accordées au personnel retraité et au personnel radié sera déterminé en fonction des résultats de la pesée qui sera effectuée par les caisses de retraites complémentaires, en ce qui concerne le tourisme social et familial.

Article 9

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 1992.

Article 10

Il sera déposé dans les formes légales, par les organisations d'employeurs signataires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Classification

Avenant n° 38 du 25 juillet 2001⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation du 3 juin 2004 étendu par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 :

Article 1 :

Les personnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Tourisme Social et Familial sont concernés par le présent avis.

Article 2 :

Les personnels qui, sous l'avenant n° 23 du 22 mars 1990 modifié par l'avenant n° 25 du 16 mai 1990, bénéficiaient du statut d'assimilés cadres en application de l'accord du 14 mars 1947 sont maintenus dans cet avantage quel que soit le classement qu'ils ont obtenu en application de la nouvelle grille de classification mis en place par l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Article 3 :

Le présent avis d'interprétation est applicable à la date de mise en œuvre de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 et fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

[Étendu par arrêté du 24 décembre 2001, JO 29 décembre 2001, applicable à compter du 29 décembre 2001⁽²⁾

date de publication du dernier en date des arrêtés d'extension afférents d'une part à l'avenant n° 37 25 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et d'autre part au présent avenant

]

Mod. par Avenant n° 63, 20 nov. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} janv.

2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 65, 3 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CGT ;

CFDT ;

UNSA 3 S.

Article 1

(Se reporter à l'article 26)

Article 2

Pour les entreprises qui ont inclus gratuitement les avantages en nature dans les salaires, il y aura un délai d'un an pour la mise en place des grilles de salaires.

Article 3

Mod. par Avenant n° 63, 20 nov. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 65, 3 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CGT ;

CFDT ;

UNSA 3 S.

Les signataires conviennent d'abroger les avenants 33, 34, 35 et reprennent les contenus desdits avenants qui deviennent :

Article 3.1

Dispositions générales

a) (Avenant n° 63, 20 nov. 2018, étendu) La grille de classifications comporte 7 niveaux.

b) (Avenant n° 65, 3 févr. 2021, étendu) Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachés aux postes occupés dans les structures :

- Au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

• Et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

— **L'autonomie / initiative**

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

— **La responsabilité**

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire,...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs.

— **Le niveau de connaissance et/ou expérience**

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoirs faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme.

— **Le relationnel**

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

c) Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il est nécessaire qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau, et non seulement à une partie d'entre eux.

d) Quand un emploi est situé à un niveau donné, il répond par voie de conséquence aux conditions requises aux niveaux précédents.

e) Polyaptitude : quand un salarié exerce simultanément sur proposition de l'employeur des emplois de niveaux de qualification différents sur une période donnée, c'est le niveau supérieur qui lui est reconnu pour l'ensemble de son activité sur la période concernée.

f) Les organismes s'engagent à communiquer (par affichage et tout autre moyen disponible) l'ensemble des appellations de leurs emplois, avec la définition de leurs missions essentielles, ainsi que leur place dans la grille de classification.

g) (Avenant n° 63, 20 nov. 2018, étendu) Les salariés saisonniers en catégorie A bénéficient d'une majoration forfaitaire acquise lors du renouvellement du contrat et qui prend effet le premier jour du mois du contrat renouvelé.

Pour les salariés permanents en catégorie A, cette majoration forfaitaire est acquise après six mois d'ancienneté dans l'emploi dans l'entreprise.

Le montant de cette majoration forfaitaire est fixé à 18 euros par rapport au salaire minimum conventionnel de catégorie A prévu dans la grille de l'article 3 du présent avenant.

h) Dans le but de privilégier les itinéraires professionnels, chaque organisme s'engage à :

— faire connaître en interne, par tous moyens en sa possibilité (affichage, messagerie interne, etc.) toutes les offres d'emplois disponibles ;

— permettre aux salariés en interne de compléter leur formation pour pouvoir valablement postuler, quand les délais et les moyens disponibles le rendent possible ;

— privilégier, à compétences égales (acquises par formation et/ou expérience), les candidatures internes.

i) Une fois par an, chaque salarié a droit, avec l'employeur ou son représentant, à un entretien d'évaluation dans le but de :

— faire le point sur la qualité du travail fourni ;

— débattre des évolutions possibles de carrière ;

— identifier les besoins de formation et envisager les moyens à mettre en œuvre pour les satisfaire.

Les partenaires sociaux recommandent vivement la mise en place de tels entretiens dans les entreprises de la branche et ce de façon régulière.

Article 3.2
(Avenant n° 65, 3 févr. 2021, étendu) - Classification et emplois repères

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus Contrôle direct et systématique	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation

* statut cadre obligatoire à partir du niveau F

Article 3.3

Les entreprises ayant une représentation syndicale ou de personnel devront négocier, dans l'entreprise, le passage de la grille en vigueur à la nouvelle grille, pour une mise en œuvre au plus tard le 31 décembre 2002.

Dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale ou de personnel et ayant un constat de carence datant de moins d'un an, l'application de la nouvelle grille devra être mise en place au plus tard le 1^{er} septembre 2002.

Article 3.4

Il est créée une commission nationale de suivi composée d'un membre par organisation syndicale et patronale dont l'objet est d'étudier les différends pouvant naître de la mise en place de cette grille.

Cette commission sera dissoute au plus tard le 31 décembre 2003.

Article 4 Convergence des différents SMIC

Le SMIC applicable aujourd'hui dans l'entreprise est celui établi selon l'horaire collectif et la date de la réduction du temps de travail.

Il est convenu qu'à compter de la date d'extension des deux avenants 37 et de celui-ci, 38, la branche s'engage au terme de 30 mois à ce qu'il n'y ait plus qu'un seul SMIC, à savoir le SMIC 39 heures du 1^{er} juillet 2001, intégrant les actualisations à venir.

À charge de chaque employeur d'étaler en 3 fois le rattrapage pour arriver au SMIC unique à l'issue de la période de 30 mois, qui s'achèvera au plus tard le 1^{er} juillet 2004.

Article 5

Le présent avenant entre en vigueur à la date de publication du dernier en date des arrêtés d'extension afférents d'une part à l'accord de branche mentionné au préambule ci-dessus et, d'autre part, au présent avenant.

Il sera déposé dans les formes légales par les organisations d'employeurs signataires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 7

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Glossaire

- **Aléatoire** : qui n'est pas systématique ;
- **analogie** : qui se fonde sur des rapports de similitude entre des tâches différentes ;
- **branche** : ensemble d'activités et d'entreprises qui ont un objet commun ou entrent dans la même catégorie ;
- **consigne** : prescription ou recommandation qui distingue et précise les points nouveaux, inhabituels ou critiques, de la situation de travail ;
- **critères** : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation ;
- **coordination d'équipe** : répartition des tâches en fonction de leurs priorités, transmission des consignes, contrôle du respect des horaires et consignes ;
- **conformité** : concordance, similitude ;
- **connaissance** : ce qui est acquis par la formation ou expérience ;
- **directive** : instruction de caractère large en ce qui concerne les modalités d'application, précisant certaines modalités d'intervention, face aux incidents techniques ou difficultés de réalisation. Elle limite le cadre d'action de l'intéressé ;
- **évaluation** : attribution d'une valeur avec le maximum d'objectivité ;
- **fonctionnement d'une petite équipe** : outre la coordination décrite ci-dessus, établissement des tableaux horaires et roulements de congés, adaptation du fonctionnement aux absences de courtes durées ;
- **mode opératoire** : manière de faire, façon d'exécuter une activité : il faut faire ceci ; voilà comme il faut procéder (objet, contenu et limites des opérations) ;
- **objectif** : but à atteindre, quantifié ou non, défini sur une période de référence ou de façon durable ;
- **opérations à enchaîner de façon cohérente** : il faut déterminer un ordre logique des opérations, sélectionner les moyens adaptés à la situation, corriger les défauts ou erreurs en interprétant les causes ;
- **polyaptitude** : capacité à tenir des emplois de nature différente (dans le même secteur ou dans des secteurs d'activité différents) ;
- **secteur ou service** : il peut s'agir en installation par exemple de l'accueil-hébergement, la restauration, l'animation, l'entretien, l'administration ;
- **systématique** : d'une manière constante, suivie, le plus souvent prédéterminée.

Annexe

Tableau des emplois repérés

I) Présentation du tableau des emplois repérés

- Qu'est-ce que le tableau des emplois repérés ?

Dans le cadre du travail réalisé sur la classification des emplois de la branche du TSF, les partenaires sociaux mettent à disposition des employeurs et salariés, un outil : un exemple de classification d'emplois qui doivent être lus à la lumière de l'activité du poste et des critères classants fixés par l'avenant 65 à la CCN.

Ce tableau peut inspirer les structures dans la création de leur classification interne. Il permet à tout employeur et salarié concerné de mieux appréhender la logique globale de classification des emplois dans une structure ; il convient néanmoins de rappeler que la conformité du classement d'un emploi s'appuie bien sur les critères fixés par l'avenant précité et non le tableau d'exemples proposé.

- Ce tableau doit-il être repris tel quel au sein des structures ?

Non : s'agissant d'une illustration, il n'a pas valeur impérative et doit nécessairement être adapté à la réalité de la structure (effectif, types d'emplois, organisation etc.), en aucun cas il ne doit être repris tel quel.

Pour que la classification interne des salariés soit conforme, elle doit relever d'une pesée des emplois au regard des critères classants fixés par la CCN que sont : l'autonomie, la responsabilité, le niveau de connaissance/expérience, le relationnel et bien sûr répondre au principe de réalité de l'emploi au sein de la structure.

- Ce tableau est-il exhaustif : vis-à-vis des métiers/postes existants au sein de la branche et des intitulés au sein des structures ?

Non : ce tableau est bien indicatif et non exhaustif, il a pour but de donner une illustration possible quant au placement des principaux postes qui peuvent exister dans la branche avec des intitulés qui se veulent génériques. Ces intitulés n'ont pas à être repris/adoptés tel quels, des intitulés de poste différents peuvent bien sûr être utilisés dans les structures et ils trouveront naturellement leur place dans la grille d'emploi éventuellement créée par ces dernières

dans le respect des critères classants fixés par la branche et de la réalité de l'organisation.

— Pourquoi peut-on trouver un même intitulé de poste à différents niveaux dans ce tableau ?

La classification dépend bien de la réalité du poste dont il est question, et de l'analyse concrète de celui-ci au sein de son organisation, au regard des critères classants.

Par exemple : deux salariés qui occuperaient des postes de commercial(e) mais l'un avec plus d'autonomie que l'autre/ des degrés de responsabilités différents ne seraient pas classés au même niveau, c'est ce qu'illustre le tableau proposé.

II) Tableau des emplois repérés

Mod. par Avenant n° 65, 3 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPÉE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CGT ;

CFDT ;

UNSA 3 S.

Annexe à l'Avenant n° 65, 3 févr. 2021, non étendue⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPÉE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Ce tableau d'exemples d'emplois est indicatif et non exhaustif, il vise des emplois génériques et ne préjuge pas de l'intitulé de poste usité dans les structures de la branche. Ces exemples sont bien donnés à titre illustratif et doivent être lus en corrélation avec la grille des critères classant pour permettre une classification des emplois respectueuse du principe de réalité. En effet, seule la pesée de l'emploi qui tient compte concrètement de la technicité des tâches effectuées, du degré d'autonomie donné et des responsabilités confiées permet de déterminer la classification conforme du salarié.

Famille	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informatique	Commerce (commercialisation - communication / marketing)
Niveau						
A	Animateur.trice	Hôte.tesse d'accueil	Agent.e polyvalent.e de restauration	Agent.e de maintenance	Agent.e administratif	Opérateur.trice de vente
	Surveillant.e de baignade	Réceptionniste			Agent.e de gestion	
		Agent.e de propreté	Aide cuisine			
		Veilleur.euse de nuit	Serveur.se			
		Agent.e de sécurité	Barman.maid			

Famille						
Niveau	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informatique	Commerce (commercialisation - communication / marketing)
B	Animateur.trice	Hôte.tesse d'accueil	Serveur.se	Agent.e de maintenance	Agent.e administratif.ve / de gestion (etc).	Assistant.e commercial.e (etc.)
	Surveillant.e de baignade	Réceptionniste	Magasinier.ère			
		Agent.e de propreté	Cuisinier.ère		Assistant.e administratif.ve / de gestion / informatique et réseaux (etc).	Agent.e de vente / Vendeur.se conseil
		Agent.e de sécurité	Barman.maid			
C	Animateur.trice spécialisé.e	Superviseur ménage / sécurité / accueil	Cuisinier.ère	Responsable adjoint.e de maintenance	Aide comptable	Commercial.e
	Maître-nageur.se sauveteur		Second.e de cuisine		Technicien.ne informatique et réseaux	Vendeur.se conseil
	Superviseur d'animation / d'activités sportives et de loisirs Responsable adjoint.e d'animation / d'activités sportives et de loisirs	Responsable adjoint.e de sécurité / d'hébergement	Responsable adjoint.e de cuisine		Assistant.e administratif.ve / de gestion / paye / RH / Informatique et réseaux / juridique / comptable (etc.) Responsable adjoint.e administratif.ve / de gestion / informatique et réseaux, etc.	Responsable adjoint.e commercial.e (etc.)
D	Responsable d'animation / d'activités sportives et de loisirs	Responsable d'hébergement / accueil - administration / de sécurité	Responsable de restauration	Responsable de maintenance	Technicien.ne informatique et réseaux	Commercial.e
					Comptable	Infographiste
					Gestionnaire administratif.ve / paye / RH, etc.	Chargé.e de communication
					Juriste	Responsable commercial.e
					Responsable administratif.ve / de gestion / informatique et réseaux, etc.	
E	Juriste Chargé.e de communication Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH/ Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH/ Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice de site / structure					

Famille	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informa- tique	Commerce (com- mercialisation - communication / marketing)
Niveau						
F*	Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH/ Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH/ Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice de site / Directeur.trice Général.e					
G	Directeur.trice / Directeur.trice Général.e					
* Statut cadre obligatoire à partir du niveau F						

(Annexe à l'Avenant n° 65, 3 févr. 2021, non étendue)

Famille	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informa- tique	Commerce (com- mercialisation - communication / marketing)
Niveau						
A	Animateur.trice Surveillant.e de baignade	Hôte.tesse d'ac- cueil Réceptionniste Agent.e de pro- preté Veilleur.euse de nuit Agent.e de sécuri- té	Agent.e polyval- lent.e de restaura- tion Aide cuisine Serveur.se Barman.maid	Agent.e de main- tenance	Agent.e adminis- tratif Agent.e de gestion	Opérateur.trice de vente
B	Animateur.trice Surveillant.e de baignade	Hôte.tesse d'ac- cueil Réceptionniste Agent.e de pro- preté Agent.e de sécuri- té	Serveur.se Magasinier.ère Cuisinier.ère Barman.maid	Agent.e de main- tenance	Agent.e adminis- tratif.ve / de ges- tion (etc). Assistant.e admini- stratif.ve / de gestion / informa- tique et réseaux (etc).	Assistant.e com- mercial.e (etc.) Agent.e de vente / Vendeur.se conseil
C	Animateur.trice spécialisé.e Maître-nageur.se sauveteur Superviseur d'ani- mation / d'activi- tés sportives et de loisirs Responsable ad- joint.e d'anima- tion / d'activités sportives et de loi- sirs	Superviseur mé- nage / sécurité / accueil Responsable ad- joint.e de sécurité / d'hébergement	Cuisinier.ère Second.e de cui- sine Responsabl e ad- joint.e de cuisine	Responsable ad- joint.e de mainte- nance	Aide comptable Technicien.ne in- formatique et ré- seaux Assistant.e admini- stratif.ve / de gestion / paye / RH / Informatique et réseaux / juri- dique / comptable (etc.) Responsable ad- joint.e adminis- tratif.ve / de gestion / informa- tique et réseaux, etc.	Commercial.e Vendeur.se conseil Responsable ad- joint.e commer- cial.e (etc.)

Famille	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informa- tique	Commerce (com- mercialisation - communication / marketing)
Niveau						
D	Responsable d'animation / d'activités spor- tives et de loisirs	Responsable d'hé- bergement / ac- cueil - administration / de sécurité	Responsable de restauration	Responsable de maintenance	Technicien.ne in- formatique et ré- seaux Comptable Gestionnaire ad- ministratif.ve / paye / RH, etc. Juriste Responsable ad- ministratif.ve / de gestion / informa- tique et réseaux, etc.	Commercial.e Infographiste Chargé.e de com- munication Responsable com- mercial.e
E	Juriste Chargé.e de communication Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Finan- cier / Paye /Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice de site / structure					
F*	Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Finan- cier / Paye /Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paye / Informatique etc. Directeur.trice de site / Directeur.trice Général.e					
G	Directeur.trice / Directeur.trice Général.e					
* Statut cadre obligatoire à partir du niveau F						

SALAIRES

Avenant n° 59 du 11 juin 2015

[Étendu par arr. 28 déc. 2015, JO 5 janv. 2016, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA UNODESC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Article 1

Les minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial au 1^{er} juillet 2015 sont les suivants :

— A1 : 1 458,00 € ;

— A2 : 1 481,00 € ;

— B : 1 495,00 € ;

— C : 1 530,00 € ;

— D : 1 664,00 € ;

— E : 1 904,00 € ;

— F : 2 218,00 € ;

— G : 2 765,00 € ;

Article 2

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} juillet 2015. 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.

Avenant n° 60 du 16 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} février 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTF ;

CAP France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT ;

CFE CGC.

Article 1er

Les minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial sont fixés de la manière suivante :

Au 1^{er} février 2017 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1481
A2	1504
B	1515

Niveau	Minimum conventionnel
C	1546
D	1680
E	1915
F	2231
G	2782

Au 1^{er} septembre 2017 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1481
A2	1504
B	1520
C	1546
D	1680
E	1923
F	2240
G	2793

Au 1^{er} janvier 2018 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1496
A2	1518
B	1535
C	1561
D	1695
E	1940
F	2260
G	2818

Article 2

Cet avenant entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Article 3

Les parties signataires généralisent l'utilisation du chèque-emploi service au niveau de la branche. Les modalités du chèque emploi-service sont définies dans les négociations d'entreprise. Pour les entreprises n'ayant pas d'IRP, une pré-conisation sera réalisée par le collège employeur. Un suivi sera effectué tous les ans sur sa mise en œuvre, la première aura lieu au plus tard en janvier 2018 sur le bilan 2017.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'engager dès mars 2017 les négociations relatives à la grille de classification.

Article 5

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 63 du 20 novembre 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels pour l'année 2019.

Le présent avenant modifie les dispositions de l'avenant 38 du 25 juillet 2001 et annule et remplace l'avenant 60 du 16 février 2017.

Article 1er Champ d'application

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2 Modification de l'article 3.1 a) de l'avenant 38

Le niveau A1 est supprimé, le niveau A2 devient le niveau A.

Par conséquent, l'article 3.1 a) de l'avenant du 25 juillet 2001 est annulé et remplacé par les termes suivants :

(Voir Avenant n° 38 du 25 juillet 2001, art. 3.1 a))

Article 3 Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels est modifiée comme suit :

Niveaux	Minima conventionnels
A	1 527,00
B	1 567,00
C	1 600,00
D	1 730,00
E	1 972,00
F	2 297,00
G	2 864,00

Les personnels positionnés en A1 et A2 sont fusionnés au niveau A.

Article 4 Modification de l'article 3.1 g) de l'avenant 38

(Voir Avenant n° 38 du 25 juillet 2001, art. 3.1 g))

Article 5

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article L. 2241-8 du Code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 6

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant rentrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 64 du 27 novembre 2019

[Étendu par arr. 26 mai 2020, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

SNEPAT FO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels pour l'année 2020.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels.

Article 1er

Champ d'application

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2

Grille de salaires conventionnels pour 2020

La grille des minima conventionnels est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel
A	1 536
B	1 584
C	1 618
D	1 749
E	1 994
F	2 323
G	2 896

Article 3

Dispositions d'application

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paye mensuel le salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au niveau de classification de chacun.e des salarié.e.s qu'elle emploie. Cette ligne doit permettre à chacun.e des salarié.e.s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

Les organisations patronales s'engagent à renouveler l'information auprès de leurs adhérents de l'existence de l'accord type de mise en place du CESU conclu le 27 mai 2019, des avantages de ce dispositif ainsi que ses modalités. Un bilan de l'utilisation de cet accord type par les entreprises de la branche sera présenté à la fin de l'année 2020 par le collège employeur.

Article 4

Dispositions relatives à l'engagement des prochaines négociations sur les salaires minimums conventionnels

Les parties décident d'engager une négociation salariale dès la première CPPNI de mars 2020 portant sur la rémunération applicable pour 2021.

Il est constitué un groupe de travail spécifique à cet effet afin de préparer les négociations dans les meilleures conditions. Chaque organisation représentative peut désigner jusqu'à deux membres pour participer à ces travaux.

Article 5

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les données permettant de diagnostiquer les pratiques existantes seront récoltées conformément aux dispositions conventionnelles et analysées avec les organisations syndicales.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 7

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant rentrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 71 du 8 novembre 2021

[Étendu par arr. 18 janv. 2022, JO 27 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

Cap France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

CGT Commerce Distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie (qui a donné lieu à une augmentation du SMIC à compter du 1^{er} octobre 2021) et servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions intervenues en application de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2019 ayant le même objet.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective (IDCC 1316).

Article 2

Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit, au 1^{er} janvier 2022 :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 600 €
B	1 624 €
C	1 658 €
D	1 787 €
E	2 038 €
F	2 374 €
G	2 960 €

Article 3

Mention du salaire minimum conventionnel brut sur le bulletin de salaire

Chaque entreprise matérialise lisiblement, sur chaque bulletin de paye des salariés qu'elle emploie, le différentiel entre le salaire minimum conventionnel (correspondant à la grille de classification de la branche) et le salaire effectivement versé.

En pratique, cela pourra apparaître de la façon suivante sur le bulletin :

Ligne 1 — Montant du salaire minimum conventionnel ;

Ligne 2 — Salaire brut versé par l'entreprise.

Ces indications permettront aux salariés d'avoir connaissance du minimum conventionnel et de mesurer son évolution.

Article 4

Disposition relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du Code du travail et à l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 5

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 6

Clause de revoyure et création d'un groupe de travail

Les partenaires sociaux décident de créer un groupe de travail ayant pour objet l'actualisation du système de rémunération dans la branche du TSF dès le début de l'année 2022.

Ils conviennent, en outre, de se réunir au 1^{er} trimestre 2022 pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels, en fonction du contexte économique et social.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Avenant n° 72 du 1^{er} juin 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2022, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

FFTV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à deux augmentations successives du SMIC au 1^{er} janvier puis au 1^{er} mai 2022 et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'Avenant n° 71 du 8 novembre 2021 ayant le même objet.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316).

Article 2

Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 646 €
B	1 670 €
C	1 704 €
D	1 829 €
E	2 080 €
F	2 416 €
G	3 002 €

Article 3

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du Code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'automne 2022 pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels pour l'année 2023.

Article 6

Entrée en vigueur et dispositions diverses

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} septembre 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 73 du 7 novembre 2022

[Étendu par arr. 8 févr. 2023, JO 21 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTV ;

HEXOPEE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC Santé Social.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à des augmentations successives du SMIC au 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'Avenant n° 72 du 1^{er} juin 2022 ayant le même objet.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316).

Article 2

Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 688 €
B	1 723 €
C	1 749 €
D	1 880 €
E	2 140 €
F	2 493 €
G	3 108 €

Article 3

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le rapport de branche 2020.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5

Ouverture négociations futures

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en début d'année 2023 pour ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes :

- Les heures supplémentaires ;
- Le télétravail.

Article 6

Entrée en vigueur et dispositions diverses

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 76 du 8 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 24 janv., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension le visant et au plus tôt le 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

La FFTV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à des augmentations successives du SMIC, encore prévisibles, et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'Avenant n° 73 du 7 novembre 2022 ayant le même objet.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316).

Article 2

Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts mensuels)
A	1 785,64 €
B	1 810,15 €
C	1 841,64 €
D	1 943,92 €
E	2 212,76 €
F	2 577,76 €
G	3 213,67 €

Article 3

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le dernier rapport de branche 2020.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5

Ouverture négociations futures

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2025 avant la fin du premier semestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du Code du travail.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des travaux relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

Article 6

Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension le visant et au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent par ailleurs à communiquer auprès de leurs adhérents sur l'opportunité, dans une perspective d'attractivité, d'appliquer ces nouveaux niveaux de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

(Voir également l'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale)

Accord du 4 octobre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter de son dépôt auprès des services compétents]

(Remplacé par Accord du 27 novembre 2019, relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CGT.

La loi du 5 mars 2014 réformant profondément la formation professionnelle, les partenaires sociaux du Tourisme social et familial ont pris en compte ces évolutions et réaffirment leur attachement à la formation professionnelle au travers du présent accord.

La formation professionnelle constitue une priorité pour assurer le développement de l'activité et une obligation pour les entreprises et les salariés de la branche. Les partenaires sociaux 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.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'article 1 de la Convention collective nationale du Tourisme Social et familial.

Chapitre 1

Politique et objectif de la Formation - Fonctionnement des Instances Paritaires

La politique de la branche est définie principalement par :

- les orientations définies par la CPNEF ;
- les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du tourisme social et familial ;
- les études conduites par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) ;
- l'anticipation des besoins en compétences des entreprises et la mobilisation, pour les salariés, des heures de formations acquises au titre du compte personnel de formation, en tenant compte de la spécificité de la branche.

Principes directeurs :

Les parties signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes suivants :

- répondre aux besoins en formation des salariés saisonniers titulaires et non titulaires et des salariés sous temps partiel dans l'objectif de pérenniser l'emploi dans la branche du tourisme social et familial et de sécuriser les parcours professionnels ;
- proposer une liste de formations diplômantes ou certifiantes de nature à favoriser l'évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial et dans des branches voisines ;

Article 2

Égalité d'accès à la formation

La formation professionnelle est un outil de lutte contre les inégalités par l'accroissement des compétences et des connaissances qui en résulte.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à réduire les inégalités devant l'accès à la formation professionnelle.

En ce sens, l'offre de formation prévue dans le plan de formation doit s'inscrire dans une conciliation entre les contraintes familiales et la vie professionnelle et prévoir des aménagements temporaires dans l'organisation du travail.

L'accès aux dispositifs de formation sera également favorisé pour les personnes handicapées par la proposition de modes adaptés de formation.

Article 2.1

Égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de l'accord relatif au principe d'égalité femmes-hommes du 15 novembre 2012 les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité entre les hommes et les femmes.

Chaque entreprise de la Branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation (CPF) ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise. En outre, les entreprises de la Branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, le bilan formation, le rapport de situation comparé (RSC) et/ou par la Commission paritaire ou Commission mixte paritaire en relation avec la CPNEF de Branche, au travers des données fournies par l'Observatoire et le rapport annuel de Branche.

Article 3

La Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation (CPNEF)

3-1

Objectif

La Commission paritaire nationale emploi-formation du Tourisme social et familial (CPNEF) est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du 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 continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle continue soient reconnus comme étant des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- 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.

3-2

Missions

La CPNEF du Tourisme social et familial est chargée plus particulièrement :

3-2-1

En matière d'emploi

- D'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets, tant immédiats que futurs, seule ou en collaboration, y compris avec d'autres opérateurs du tourisme ;
- De chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- De mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;

-
- De trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
 - D'intervenir, éventuellement dans le cadre de plans sociaux, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

3-2-2

En matière de formation

- De regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir un bilan des actions réalisées dans le cadre :
- Du congé individuel de formation (CIF), pour les salariés permanents et saisonniers ;
- Du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine.
- De définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- D'établir les modalités de gestion des fonds mutualisés au bénéfice de la formation des salariés et, notamment, des saisonniers ;
- D'assurer l'information tant auprès des entreprises, et notamment des petites entreprises, que des salariés en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

3-3

Fonctionnement

La CPNEF est composée de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale) ;

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.

Article 4

L'Observatoire

4-1

Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du Tourisme social et familial est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière appréhender l'évolution des métiers du secteur du Tourisme social et familial, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- 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 connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux de la CPNEF.
- mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrat, type d'apprentissage ...).

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.

4-2

Fonctionnement

L'observatoire est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national) ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leur mandat est identique à celle des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment.

Cet observatoire a toutes compétences pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du tourisme social et familial (CPNEF du TSF). La CPNEF du TSF détermine en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

Les dépenses de l'observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF.

Chapitre 2

La Formation en entreprise

Article 5

Le plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à leur employabilité et l'évolution de leurs compétences.

Un plan de formation doit être établi à la fin de chaque année pour l'année suivante dans l'entreprise. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel de formation est établi, dans les entreprises ayant un accord de GPEC, de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan général 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.

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

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

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

5-1

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif :

- Soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- Soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, 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.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

5-2

Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution 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.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de tra-

vail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation versée lorsque les heures de formation se déroulent hors temps de travail qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise, qui doivent prendre effet dans le délai d'un an qui suit la fin de la formation, portent sur :

- Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un 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 ;
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit 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.

Ces actions peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées.

5-3

Information et consultation des institutions représentatives du personnel relatives au plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients du rôle que jouent les institutions représentatives du personnel dans la définition des besoins de formation, invitent les entreprises à scinder si besoin la consultation sur le bilan de son exécution durant l'année précédente et l'avis sur le projet de plan pour l'année à venir pour leur permettre, de disposer des informations et du recul nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 6

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes éligibles. Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- les formations inscrites au RNCP
- les formations déterminées par la CPNEF
- les formations ouvrant droit à un certificat de branche ou interbranche.

La CPNEF définit annuellement les publics et les formations prioritaires, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNEF.

La durée minimale de la formation ne s'applique pas aux actions permettant la VAE, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF, aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Les signataires du présent accord encouragent le recours aux périodes de professionnalisation concernant les salariés saisonniers titulaires définis à l'article 23 b de la Convention collective du tourisme social et familial.

Article 7

L'alternance : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage

7-1

Le contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux métiers spécifiques de la branche du tourisme social et familial.

Les partenaires de la branche encouragent les entreprises à contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis identifiés.

La CPNEF a compétence pour :

- la détermination de la contribution de la branche au financement de Centre de Formation d'Apprentis (CFA) identifiés ;
- les modalités d'affectation et d'utilisation des fonds alloués aux CFA ;

— les modalités de formation du maître d'apprentissage.

Les partenaires de la branche entendent favoriser la formation des saisonniers en alternance en concentrant, si possible, la partie théorique de l'apprentissage, hors saison.

7.2

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective du Tourisme social et familial ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

7-2-1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation 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 aux adultes handicapés (AAH), du contrat unique d'insertion (CUI) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint Pierre et Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

7-2-2

Durée

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Le contrat est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- Jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la Branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- Si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et

technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 h.

Article 8

Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la Branche pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est responsable de l'articulation entre les connaissances théoriques apprises en centre et les pratiques mises en œuvre au sein des établissements du tourisme social et familial.

Il a notamment pour mission :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des Contrats de professionnalisation,
- Organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuera l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise,
- Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés 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.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Le tuteur ne peut accompagner que deux salariés au plus, tous contrats confondus.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Le public prioritaire est ainsi défini par la CPNEF :

- les salariés en contrats aidés ;
- les salariés en CDD d'insertion ;
- les bénéficiaires de minimas sociaux ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés âgés de 45 ans ou plus ;
- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les jeunes en service civique ;
- les personnes inscrites dans un dispositif de formation en alternance tel que : contrat d'apprentissage, contrat ou période de professionnalisation.

L'OPCA contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation des tuteurs par les entreprises.

Article 9

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est réalisé tous les deux ans à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, *au plus tard dans les deux mois suivant l'acquisition de son ancienneté ou à l'occasion du deuxième anniversaire du précédent entretien*(Termes exclus de l'extension par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr.).

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie de cet entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, de compétences et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les deux ans.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. L'entretien annuel d'évaluation est centré sur la perfor-

mance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après toute suspension de son contrat de travail d'une durée d'au moins 6 mois, notamment pour un arrêt longue maladie, Il est proposé systématiquement à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, pour création d'entreprise, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si, au cours de chaque période de six années au sein de la même entreprise, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si tous les entretiens n'ont pas eu lieu et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de six ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal correctif de son compte personnel de formation (100h pour les temps-plein et 130h pour les temps partiels).

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins deux semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Les deux types d'entretiens (professionnel et évaluation) peuvent avoir lieu successivement dès lors qu'ils sont identifiés par des documents séparés.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Chapitre 3

La Gestion des parcours

Article 10

Le Compte Personnel de Formation

Le Compte personnel de formation s'inscrit dans le cadre du compte personnel d'activité ouvert au 1^{er} janvier 2017, qui contribue au droit de chacun à se qualifier, faire évoluer sa carrière et favoriser l'engagement citoyen.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, depuis son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Les premières heures du CPF seront mobilisables à partir de mars 2016 au titre des heures acquises en 2015.

Le crédit d'heures du Droit Individuel à la Formation (DIF) est transféré intégralement et automatiquement sur le CPF et consultable en ligne sur le site «moncompteformation.gouv.fr». Le nombre d'heures ainsi transféré n'est pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF. Les heures du DIF seront apurées avant toute mobilisation des heures acquises au titre du CPF. Les heures de DIF doivent être inscrites par le salarié. Le DIF s'éteint définitivement le 31 décembre 2019.

10-1

Alimentation

Le CPF est alimenté par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures, dans les conditions suivantes :

- 5 années à 24 heures soit 120 heures
- puis 12 heures par années pendant 2,5 années soit un total de 150 h.

10-1-1

Les salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers)

Les salariés à temps partiel verront leur compte alimenté au prorata des heures travaillées de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.

10-1-2

Les périodes d'absence du salarié prises en compte

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

10-1-3

Les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année

Pour les salariés sous CDD à temps plein dont les salariés saisonnier et les nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée.

10-2

Utilisation du CPF

10-2-1

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations certifiantes et qualifiantes déterminées par la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation (CPNEF) ;
- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI),
- les formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

Afin d'accroître l'accès à l'emploi des salariés et de favoriser leur montée en qualification, les partenaires s'engagent à favoriser les formations et certifications permettant des évolutions dans la branche du tourisme social et familial ainsi que vers d'autres branches.

10-2-2

Conditions d'utilisation par le salarié

Le salarié peut mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de son employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en partie ou en totalité sur le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Dans ce cas, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation dans le cas contraire.

L'employeur répond dans les 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

Passé ce délai, son absence de réponse vaut accord tacite.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Par exception, l'accord de l'employeur n'est requis que pour le calendrier de la formation lorsque le salarié est autorisé à suivre la formation pendant le temps de travail qui est :

- financée au titre d'un abondement «correctif» dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- ou destinée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- ou visant à l'accompagnement de la VAE.

10-2-3

Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF, selon les conditions déterminées par la loi.

10-3

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Un document papier est disponible sur le site www.passeportformation.eu.

Les employeurs informeront les salariés sur l'existence de passeport lors de l'embauche du salarié ou lors de l'entretien professionnel périodique(Phrase exclue de l'extension par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr.).

Article 11

Le Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié de la branche peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 12

Le congé de bilan de compétence

Un bilan de compétence peut être proposé aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Tout salarié comptant cinq ans d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise a droit, sur demande formulée à l'employeur, à un congé de bilan de compétence ne pouvant excéder 24 heures de temps de travail.

Article 13

La Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valoriser les parcours professionnels, associatifs ou syndicaux.

Cette démarche permet notamment de transposer dans la sphère professionnelle, par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, des compétences et connaissances acquises au moyen d'une expérience associative ou syndicale, qu'elle soit bénévole ou rémunérée.

L'ensemble des activités requises doit avoir une durée minimale de trois ans consécutifs ou non.

Un congé pour VAE peut être demandé par le salarié en vue de participer aux épreuves de validation ou afin de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Chapitre 4

Les Certifications de branche

Article 14

Les Certificats de Qualification Professionnel (CQP) / Certificats de Qualification Professionnel Interbranches (CQPI)

Afin de développer la mobilité et l'employabilité des salariés, les partenaires visent à privilégier les certificats de qualification professionnelle inter branches comprenant des compétences transversales et permettant d'obtenir un emploi dans plusieurs branches professionnelles.

La CPNEF est compétente pour élaborer des référentiels d'activités et de compétences communes et pour organiser la procédure d'examen et de délivrance des CQP et de CQPI.

14-1

Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'État existant dans la même filière ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;

-
- d) Une étude de faisabilité ;
 - e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
 - f) Les conditions de mise en œuvre de la formation, notamment la durée de la formation ;
 - g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.

14-2 Délivrance de CQP

Un certificat de qualification est délivré aux candidats

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

14-3 Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

14-4 Évaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

14-5 Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

14-6 Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement.

Article 15 Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à compter de son dépôt auprès des services compétents.

Article 16 Suivi

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Article 17 Sécurisation juridique

L'accord du 27 novembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation et les avenants n° 42 du 3 juin 2004, portant création d'une CPNEF, n° 43 du 3 juin 2004 relatif au plan de formation n° 44 du 3 juin 2004 relatif à la désignation de l'OPCA et n° 45 relatif à la formation professionnelle continue, l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010

relatif aux CQP les avenants à l'avenant 45 du 16 novembre 2004, les avenants n° 1 du 3 avril 2008, n° 2 du 14 novembre 2013 et n° 3 du 3 juin 2015 sont abrogés et remplacés par les présentes dispositions.

Le présent accord fera l'objet de modifications selon les étapes de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA).

Article 18 **Formalités - Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Commission Paritaire nationale emploi formation **Avenant n° 42 du 3 juin 2004**

[Étendu par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Mod. par Avenant n° 51, 23 nov. 2010, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

CAP France ;

GSOTF ;

CNEA-UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FFASS CGC.

Article 1

Les dispositions de l'accord du 29 janvier 1987 sont abrogées.

Article 2

Les dispositions de l'accord du 22 mars 1991 sont abrogées.

Article 3

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 1992 sont abrogées.

Article 4

Les dispositions de l'accord du 19 novembre 1997 sont abrogées.

Article 5

Mod. par Avenant n° 51, 23 nov. 2010, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

CAP France ;

GSOTF ;

CNEA-UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FFASS CGC.

Il est créé une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation composée de :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs,
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (1 titulaire, 1 suppléant par organisation syndicale).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les

organisations.

5.1 Objectifs

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Tourisme social et familial est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle et continue soient reconnus comme étant des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- 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.

5.2 Missions

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Tourisme social et familial est chargée plus particulièrement :

5.2.1 En matière de formation

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir un bilan des actions réalisées dans le cadre :
 - du congé individuel de formation, pour les salariés permanents et saisonniers ;
 - du plan de formation : en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion des fonds mutualisés qui devront être suivies par l'organisme paritaire de mutualisation, au bénéfice de la formation des salariés et, notamment, des saisonniers ;
- d'assurer l'information, tant auprès des entreprises, et notamment des petites entreprises, que des salariés, en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent ;

5.2.2 En matière d'emploi

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets, tant immédiats que futurs, seul ou en collaboration, y compris avec d'autres opérateurs du tourisme ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, éventuellement dans le cadre de plans sociaux, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

5.2.3 (Avenant n° 51, 23 nov. 2010, étendu) En matière d'emploi et de certification

5.2.3.1 Modalités de création et de maintien

5.2.3.1.1. Compétence supplémentaire de la CPNEF

La CPNEF est compétente pour l'étude des référentiels des CQP ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et de la délivrance des CQP aux salariés.

À cette fin, toute demande de création d'un CQP doit répondre au cahier des charges suivant :

5.2.3.1.2. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) la dénomination de la certification ;
- b) le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications

-
- existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existants dans la même filière ;
- c) le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) une étude de faisabilité ;
- e) le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) les conditions de mise en œuvre de la formation notamment la durée de la formation ;
- g) et les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE.

La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.

5.2.3.2

Délivrance de CQP

5.2.3.2.1. Un certificat de qualification est délivré aux candidats

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

5.2.3.2.2. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salarié ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

5.2.3.3

Évaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de trois ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

5.2.3.4

Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

5.2.3.5

Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement.

5.3

Organisation

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation définira ses modalités de fonctionnement et d'organisation dans un règlement intérieur.

Article 6

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension, et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2005 sous réserve de son extension.

Plan de formation

Avenant n° 43 du 3 juin 2004

[Étendu par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Article 1

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 2

Toutes les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0.55 % de leur masse salariale brute au titre du plan de formation.

Le recouvrement de ces cotisations s'appliquera suivant les règles de recouvrement définies par l'OPCA.

Article 3

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser, à l'OPCA désigné, une partie de leur obligation plan de formation à hauteur d'au moins 0.50 % de leur masse salariale brute.

Le recouvrement de ces cotisations s'appliquera suivant les règles de recouvrement définies par l'OPCA.

Article 4

Les versements des entreprises sont mutualisés au premier euro et seront ensuite affectés à des actions de formation selon des orientations et des modalités définies par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Article 5

Les entreprises devront s'acquitter de cette obligation auprès de l'OPCA désigné.

Quel que soit le montant de l'obligation, le versement plan ne peut être inférieur à 100 €.

Article 6

L'OPCA désigné fournira une aide logistique lors des réunions de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation. L'assistance technique de l'OPCA à la Branche professionnelle fera l'objet d'un protocole d'accord.

Article 7

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour la réalisation des actions de formation au bénéfice des salariés des entreprises.

Elle confiera la mise en œuvre et l'information à l'OPCA désigné.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension, et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2005 sous réserve de son extension.

Désignation de l'OPCA

Avenant n° 44 du 3 juin 2004

[Étendu par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Article 1

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 2

Uniformation est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la branche pour collecter, conformément aux dispositions en vigueur, les fonds de la formation professionnelle concernant les volets :

- Plan de formation,
- CIF CDI (contrat à durée indéterminée),
- CIF CDD (contrat à durée déterminée),
- Alternance

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension, et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2005 sous réserve de son extension.

Formation des dirigeants bénévoles

(Voir Accord du 8 avril 2011 dans «Économie sociale»)

Formation professionnelle et apprentissage

Accord du 27 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

SNEPAT FO.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche du Tourisme social et familial décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer rapidement partie de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux besoins, pratiques et moyens du secteur dans un objectif de mutualisation.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de l'accord du 4 octobre 2016.

Article 1 La CPNEF

1.1 Objectifs

La CPNEF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de conduire la politique de la branche du tourisme social et familial en matière de formation professionnelle continue et d'alternance.

La CPNEF a la responsabilité politique de l'analyse des besoins en emplois et en compétences dans la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CPNEF attachera une attention particulière pour le soutien des TPE/PME dans leur appropriation des nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

1.2 Missions - attributions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche. En particulier, la CPNEF intervient dans les domaines suivants :

- Politique de formation de la branche : la CPNEF conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins. La CPNEF réalise un bilan de la politique de formation des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lien étroit avec l'OPCO compétent.

— Modalités et niveaux de prise en charge : la CPNEF gère les fonds mutualisés issus de la contribution à la formation professionnelle conventionnelle. Elle prend des décisions s'appliquant aux entreprises de la branche concernant les modalités et niveaux de prise en charge des différents dispositifs, ou la participation à des travaux, études, enquêtes ou conventionnements avec des tiers.

— Alternance : Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'alternance comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles et à l'emploi. La CPNEF est ainsi chargée de favoriser le recours à l'alternance, notamment l'apprentissage, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

— Certification : La CPNEF est chargée de la création, la révision et la suppression des certifications de branche. Elle assure le suivi de leur déploiement et confie, le cas échéant,

1.3

Composition et fonctionnement

Composition

La CPNEF est composée paritairement de :

— deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche

— d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Création d'une sous-commission «alternance»

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu crucial de l'alternance, décident de créer une sous-commission «alternance» pour traiter des questions spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF. Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et la PRO A dans la branche en lien avec l'OPCO.

Au moins une fois par an, la commission alternance réunit des représentants des entreprises et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO pour échanger sur le recours à l'apprentissage et les solutions pouvant être instaurées pour le faciliter.

Création de groupes de travail

Des groupes de travail pourront être créés pour des sujets spécifiques autant que besoin. Les comptes rendus de leurs travaux seront restitués en CPNEF.

1.4

La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'Etat, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation - étude - anticipation.

1.5

L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

Article 2

La formation des salariés dans l'entreprise

La loi du 5 Septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeur, salarié. Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont rénovés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de

compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en toute ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et / ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

2.1

Le plan de développement des compétences

2.1.1

Dispositions d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du Code du travail.

La mutualisation des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une contribution supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du Tourisme social et familial estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds légaux et, le cas échéant conventionnels, par chaque entreprise :

- La réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes.

- Le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF.

- La réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour.

- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

2.1.2

Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- Dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours)

et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.

— Si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L 6321-6 du Code du Travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont incités à prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

2.2

Dispositions en soutien au départ en formation

2.2.1

Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

2.2.2

Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera et / ou financera.

2.2.3

Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 3

Le CPF faisant l'objet d'une co-construction

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque individu bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation (CPF) dont dispose chaque salarié est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, il est alimenté selon les dispositions légales en vigueur.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du Tourisme social et familial insistent en particulier sur :

- La nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.
- La mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Article 4 **L'accueil de nouveaux entrants**

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance.

4.1 **Le contrat de professionnalisation de droit commun**

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes suivantes :

- Les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de l'action de formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et

technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Aménagements conventionnels aux durées précédentes

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

La rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit 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 deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

4.2

Le soutien au développement de l'apprentissage

4.2.1

Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche du Tourisme social et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission «alternance» de la CPNEF le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-

commission alternance étudiera particulièrement les possibilités d'adaptation entre le temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les coordonner avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche. Pour ce faire, la sous-commission «alternance» devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis
- les conditions d'accueil en entreprise
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis

4.2.2

Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail et suivants.

4.2.3

Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le Code du Travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

4.2.4

Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

4.2.5

Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet

d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

4.2.6

Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'Etat et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission «alternance», la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission «alternance» et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Article 5

Le contrat de professionnalisation expérimental

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences. L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Article 6

L'observatoire de branche

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a ainsi pour missions spécifiques sur ce thème :

— de faire un état des lieux précis sur les conditions d'emploi dans le secteur (effectifs, famille de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;

— de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des titres et des certifications, les plus utilisés dans la branche,

— de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;

— d'établir des préconisations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une politique de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des fonds de l'OPCO, dans les conditions admises par son Conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des co-financements qui pourraient lui être accordés par l'Etat ou toute autre institution publique.

Article 7

Le financement de la formation professionnelle

Les dispositions conventionnelles relatives au financement de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord spécifique à durée déterminée en vue de réviser l'accord du 6 juin 2017.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise et laissent

à la CPNEF le soin d'appliquer une politique de formation prenant en considération leur situation spécifique.

Article 9 **Sécurisation juridique**

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du Tourisme social et familial dès son entrée en vigueur.

Article 10 **Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature. Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 11 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 27 novembre 2019

(Voir également Avenant du 29 septembre 2021)

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 jusqu'au 31 déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

SNEPAT FO.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» modifie la totalité des modalités de financement de la formation professionnelle, donnant une responsabilité accrue aux branches professionnelles.

Le présent accord vise à déterminer les moyens financiers en vue de mettre en œuvre, et de préciser, les objectifs de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que la gestion des fonds conventionnels doit se faire dans un cadre mutualisé entre toutes les entreprises de la branche.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles prévues par l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

Article 1 **L'obligation de versement**

En vertu de l'article L. 6131-1 du Code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le financement direct d'actions de formation et le versement par les entreprises :

- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- la contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD.

Les partenaires sociaux décident de maintenir la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place d'une politique de formation au niveau de la branche.

Les entreprises de la branche ont l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord. Ces versements sont opérés par les entreprises auprès de l'Urssaf et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO désigné

par la branche jusqu'à prise de relai effective par les URSSAF.

Article 2

Le taux de la contribution à la formation professionnelle et la répartition des contributions

Le taux de la contribution à la formation professionnelle est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de cette contribution intervient dans les délais et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires.

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale.

Les entreprises occupant 11 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale.

Article 3

La contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, s'acquitter d'une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée avec exclusion des contrats de travail à durée déterminée des salariés occupant un emploi saisonnier conformément à l'article L. 6331-6 du code du travail.

Article 4

Obligations conventionnelles de versement

4.1

Montant de la contribution conventionnelle

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,40 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de moins de 300 salariés équivalent temps plein. La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,20 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de plus de 300 salariés équivalent temps plein.

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes à compter de celles versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

4.2

Priorités d'utilisation des fonds conventionnels

L'utilisation des fonds conventionnels est arrêtée annuellement par la CPNEF en fonction des fonds disponibles. Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins poser les principes prioritaires sur lesquels les fonds conventionnels pourront être fléchés pendant la durée d'application de l'accord.

- Développer l'offre de formation pour les entreprises de la branche notamment via un accès aux fonds conventionnels ;
- Favoriser le départ en formation des salariés de la branche ;
- Relancer l'observation des emplois et des compétences dans la branche ;
- Faciliter le recours à l'alternance ;
- Réaliser des co-financements du CPF lorsque celui-ci est co-construit avec entre l'employeur et le salarié ;
- Mettre en place des certifications conformes aux besoins des entreprises de la branche, tant par leur création que leur adaptation lorsque cela est possible.

Article 5

Les contributions volontaires

Au-delà des obligations légales et conventionnelles de financement de la formation professionnelle, les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

Toutes les entreprises de la Branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement en matière de formation professionnelle.

Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure un partenariat spécifique avec l'OPCO

afin de convenir des modalités de ce versement volontaire et de son utilisation.

Article 6 **La neutralisation des effets de seuils**

Un mécanisme de neutralisation des effets de seuils est prévu à l'article L. 6331-1 A du code du travail.

Conformément à cet article, et par renvoi aux dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Article 7 **Sécurisation juridique**

Le présent accord se substitue à l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

Article 8 **Suivi, durée de l'accord et entrée en vigueur**

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 29 septembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 et jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du 27 novembre 2019. Cet accord avait été conclu pour une durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux avaient prévu de dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période. Malheureusement, la crise sanitaire a mis un frein important à l'utilisation des fonds pour la formation professionnelle et il est aujourd'hui impossible de dresser un bilan.

Les partenaires sociaux ont donc décidé par ce présent avenant de proroger l'application de l'accord du 27 novembre 2019 :

Article 1er **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif

au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le terme de l'avenant pour faire un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application est strictement identique à l'accord collectif de branche du 27 novembre 2019. Il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (-300 / +300) mais ne disposent pas de stipulations particulières relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022, soit au terme initial de l'accord du 27 novembre 2019. Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2023.

Article 4

Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail.

Avenant n° 2 du 29 septembre 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du 27 novembre 2019.

Cet accord avait été conclu pour une première durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux n'avaient pas pu dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période en raison de la crise sanitaire. Un avenant a été signé le 29 septembre 2021 pour proroger l'application des règles prévues par l'accord de 2019 pour deux nouvelles années.

À l'issue de ces quatre années, les partenaires sociaux sont satisfaits de ce régime conventionnel. Par le présent avenant ils conviennent de proroger à nouveau l'application de l'accord du 27 novembre 2019 pour deux ans.

Article 1er

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le terme de l'avenant pour faire un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application est strictement identique à l'accord collectif de branche du 27 novembre 2019. Il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (-300 / +300) mais ne disposent pas de stipulations particulières relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, soit au terme de l'avenant du 29 septembre 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2025. Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2024 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2025.

Article 4

Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail.

Mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 12 février 2020 Accord du 12 février 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

SNETAP FO ;

UNSA 3 S.

Mod. par Avenant 22 sept. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 18 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC santé social.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel» relatives au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) à la convention collective.

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif Pro-A.

Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (art. L. 6324-3 C. trav.). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de ce nouveau dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires.

De plus, les partenaires sociaux soulignent que ce dispositif peut également favoriser les parcours «bi-qualifiant» pour les salariés dont l'emploi est lié à l'activité saisonnière des entreprises.

Article 1er

Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet de traiter les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance ci-après nommé «Pro-A».

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Objet et mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 2.1

Les salariés éligibles à la Pro-A

Le dispositif «Pro-A» est destiné :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).
- aux salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que «Pro-A» s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du Code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 2.2

Durées et mise en œuvre de la Pro-A

Lorsque le dispositif «Pro-A» prévoit des actions de formation, ces dernières 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du Code du travail, le dispositif «Pro-A» s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- *(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.) les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;*
- *(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.) les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi*
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires souhaitent prévoir que les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de la Pro-A, et ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les parties signataires rappellent également que les actions de «Pro A» peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

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

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «Pro A». L'échec à la certification visée par le parcours ne peut en aucun cas avoir de conséquences sur la qualification et l'emploi occupé par le salarié avant la mise en œuvre de la Pro-A

Article 3

Les certifications professionnelles éligibles à la promotion ou reconversion par alternance

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risqué d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) actualise et met à jour la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Article 3.1

Contexte d'élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail spécifique afin d'élaborer la liste des certifications éligibles à la Pro-A. Les Baromètres proposés par l'OPCO de la branche ainsi que les enquêtes sur les besoins en main-d'œuvre établies par Pole Emploi ont servi de support aux réflexions menées.

Le secteur du tourisme social et familial connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- Les évolutions législatives et réglementaires ;
- Les évolutions des modes de vie et des comportements des publics accueillis ;
- Une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- Le développement de la multimodalité des accueils, des loisirs et des activités proposées dans les villages vacances.
- Des mutations écologiques et environnementales liées au transport et au tourisme ;
- Des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation
- Le renforcement de la culture du service au client.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autres part, de nombreux métiers en tension pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours certifiant. Ainsi, le dispositif Pro-A est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.2

Les familles de métiers concernées dans la branche

a

Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités.

De nombreux nouveaux équipements sont désormais disponibles dans les établissements :

- Des équipements liés à l'électronique ;
- Les piscines et les SPA ;
- Les installations frigorifiques et de climatisation ;
- Des équipements de transports des clients (navette, ...) ;
- L'entretien des espaces extérieurs

L'utilisation de ces nouveaux équipements implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité.

L'entretien des espaces extérieurs est également une prestation devenue plus importante dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

Enfin, afin d'améliorer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux souhaitent permettre le développement de parcours bi-qualifiant. Ainsi, les salariés saisonniers qui occupent des postes sur l'hôtellerie restauration pourraient suivre une formation pour obtenir les compétences requises pour les travaux de petite construction et d'entretien lors de la fermeture des villages par exemple.

b
Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités. Les attentes des clients sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Les clients ont gagné en expertise et deviennent plus exigeants sur l'origine, la présentation et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivant pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues :

- La capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle (familiale, de loisirs, professionnelle, ...);
- La capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- La capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client.

En lien avec le service d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c
Les métiers de l'accueil et de l'hébergement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients. Ceux-ci relèvent de plus en plus des problématiques de l'hôtellerie avec une exigence de la clientèle plus grande.

Les départs et arrivées sont également plus fréquents et plus proches ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposées via ces supports de communication.

Certains salariés n'ont pas les compétences requises pour gérer la clientèle étrangère notamment la pratique des langues étrangères. L'apprentissage d'une langue étrangère permet ainsi de répondre à une mutation économique liée à l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces publics des villages vacances, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d
Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des clients et de la diversité des publics qui les composent notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes enfants, les seniors etc. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des clients accueillis.

La réglementation est par ailleurs devenue plus contraignante, plus particulièrement pour l'accueil des enfants.

Les comportements des clients ont également beaucoup évolué pour ce qui relève des activités proposées dans les villages, aussi bien concernant celles qui relèvent de la culture et du loisir que des activités physiques et sportives. Une réelle polyvalence est attendue de la part des salariés, notamment une capacité d'adaptation organisationnelle couplée à une capacité de gestion des conflits et des incivilités.

En lien avec l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

e

Les métiers de direction, de management et de coordination

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre pour ce qui relève des postes de directeurs et sous directeurs dans le secteur du tourisme, les métiers de direction ont profondément évolué dans le tourisme social et familial. La concurrence de l'offre d'hébergement nécessite une adaptation permanente de la part des directeurs de village pour répondre aux attentes de la clientèle.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement. La généralisation de la gestion d'un centre de profit, les pratiques comme le yield management, ... sont de nouvelles compétences nécessaires à l'appréhension de contraintes économiques toujours plus fortes.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

De même, dans le cadre des relations de travail au sein des structures du tourisme social et familial, l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des villages vacances que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion du personnel au quotidien dans les villages et conformément à législation applicable en perpétuel renouvellement justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f

Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

La gestion de la paye est également identifiée comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 4

Financement

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- Les frais pédagogiques
- Les frais de transport et d'hébergement
- Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences selon les décisions de son Conseil d'Administration et, le cas échéant de la CPNEF.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 euros par heure.

En application de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions définies par décret.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et, le cas échéant des décisions de la CPNEF.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 6 Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Annexe : Liste des certifications éligibles à la reconversion et promotion par l'alternance dans la branche du Tourisme social et familial

Mod. par Avenant 22 sept. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 18 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC santé social.

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de la maintenance	
TP : Technicien de maintenance CVC	34159
TP : Agent de maintenance des bâtiments	35510
CQP : Ouvrier qualifié de maintenance en Hôtellerie de Plein Air	35413
BP : Responsable d'entreprise agricole	29257
TP : Ouvrier du paysage	399
Métiers de la restauration et de la cuisine	
CQP : Cuisinier	31371
TP : Serveur en restauration	34422
TP : Responsable de salle en hôtellerie/restauration	34716
CQP : Barman du monde de la nuit	31330
TP : Responsable d'unité de restauration collective	35193
TP : Cuisinier	34095
TP : Chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : Management en hôtellerie-restauration : - Option A : Management d'unité de restauration - Option B : Management d'unité de production culinaire - Option C : Management d'unité d'hébergement	35338
CQP : Cuisinier en restauration collective	31381
TP : Agent de restauration	35650
CAP : Production et service en restauration (rapide, collective, cafeteria)	35317
CAP : Cuisine	26650
Métiers de l'accueil et de l'hébergement	
TP : Gouvernant en hôtellerie	34421
TP : Réceptionniste en hôtellerie	34157

Intitulé de la certification	Code RNCP
TP : Chargé d'accueil touristique et de loisirs	31047
BTS : Management en hôtellerie-restauration : - Option A : Management d'unité de restauration - Option B : Management d'unité de production culinaire - Option C : Management d'unité d'hébergement	35338
Métiers de l'Animation	
CQP : animateur de loisir sportif	36661
BP : Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : Diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur loisir tourisme	32350
CP - Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS - Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	32369
CAP : Accompagnant éducatif petite enfance	28048
Métiers de direction et de management	
<i>(Exclu par arr. 3 févr. 2023, JO 18 févr.) Responsable d'Établissement et de Structure d'Accueil Touristique</i>	15265
TP : Responsable d'établissement touristique	35527
Responsable d'un centre de profit tourisme / hôtellerie / restauration	23940
Manager de proximité	35221
Assistant manager loisirs hébergement restauration	34928
Manager en Ressources Humaines	36666
Manager du développement commercial	34994
Manager de la communication et du marketing digital	34577
Manager en ressources humaines	34242
Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806
Master Européen Ressources Humaines	31913
Master Européen Management Digital	35280
Master Gestion des Ressources Humaines	35912
Master Marketing Vente	35907
BUT : Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376
BUT : Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client	35357
BUT : Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378
Licence Professionnelle : Management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
Master : Management Stratégique	22741
BTS : Management commercial opérationnel	34031
Fonctions support	
BTS : Gestion de la PME	32360
TP : Gestionnaire de paye	35633
BTS : Tourisme	35331
BTS : Comptabilité et gestion	35521

Intitulé de la certification	Code RNCP
DCG : Diplôme de comptabilité et gestion	35044
DSCG : Diplôme Supérieur de comptabilité et gestion	35317
BTS : Négociation et digitalisation de la relation client	34030
BUT : Gestion administrative et commerciale des organisations : Management commercial et marketing omnicanal	35388
BUT : Informatique déploiement d'applications communicantes et sécurisées	35476
BUT : Techniques de commercialisation : marketing digital, e:business et entrepreneuriat	35354
Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	36390
TP : conseiller commercial	31005
TP : Concepteur Développeur d'applications	31678
TP : Assistant commercial	35031
TP : Assistant Direction	34143
TP : Formateur Professionnel d'Adultes	247
TP : Gestionnaire comptable et fiscal	31677
TP : Conseiller relation client à distance	35304
Chargé de développement marketing et commercial	36374
TP : assistant ressources humaines	27095
BTS : Négociation et digitalisation de la relation client	34030

Formation professionnelle continue

(Voir également l'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale)

Avenant n° 45 du 16 novembre 2004

[Étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.]

Mod. par Avenant n° 1, 3 avr. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant sa signature

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2013, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA-UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FFASS-CFE CGC ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 3, 3 juin 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 déc. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

Préambule

Les partenaires sociaux du Tourisme Social et Familial réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité 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 du Tourisme Social et Familial souhaitent en conséquence :

- Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,
- Confirmer Uniformation comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation,
- Utiliser l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du Tourisme Social et Familial, et/ou l'Observatoire des métiers de la branche du Tourisme si d'autres opérateurs du Tourisme s'unissent à la CPNEF du Tourisme Social et Familial, par le biais de leurs CPNEF respectives, pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation.

Article 1 Les principes directeurs

Les parties signataires du présent accord s'engagent à tenir compte des principes suivants :

- La personnalisation de la formation qui prend en compte les acquis de l'expérience, les attentes et les projets des salariés, dans la mesure où l'action de formation permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise,
- L'adaptation de la formation aux possibilités et aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises,
- L'organisation d'entretiens professionnels permettant éventuellement d'appréhender les besoins en formation de tout ou chacun.

Article 2 L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Par le présent accord est créé de manière paritaire un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est composée d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs,
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (1 titulaire, 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations.

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet Observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leurs mandats est identique à celui des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment. Ses modalités de fonctionnement seront précisés dans le règlement intérieur de l'Observatoire.

Dans la mesure du possible, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de TSF pourra accueillir des opérateurs d'autres branches du Tourisme afin de mener des missions conjointes décidées conjointement par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) des acteurs du secteur du Tourisme dont le Tourisme Social et Familial.

Le cadre de cet Observatoire interbranche au secteur du Tourisme, ainsi que ses missions, feront l'objet d'accord ultérieur.

Cet Observatoire a toute compétence pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du Tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation du Tourisme Social et Familial (CPNEF du TSF) et, le cas échéant, des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des autres branches du Tourisme (CPNEF). La CPNEF du TSF et/ou, le cas échéant, les CPNEF conjointes du Tourisme déterminent en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

La CPNEF du TSF et/ou les CPNEF conjointes du Tourisme examine tous les ans les résultats des travaux de l'Observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Ces résultats doivent être à la disposition des organisations représentatives de la branche, des employeurs et salariés.

La CPNEF du TSF, dans le respect des accords relatifs au Paritarisme et/ou, le cas échéant, les CPNEF conjointes du Tourisme, dans le cadre d'accords spécifiques négociés au préalable, affecte aux actions réalisées dans le cadre de cet Observatoire un budget déterminé par l'accord triennal sur les priorités et les moyens de formation.

Les dépenses de l'Observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF.

Article 3 **Le contrat de professionnalisation**

3.1 **Généralités**

Le contrat de professionnalisation permet :

- De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- De préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire Nationales des Certifications professionnelles) utilisable dans la branche du Tourisme Social et Familial,
- De préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche,
- De préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui peut se situer en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre six et douze mois.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de vingt-quatre mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'Education ou une qualification reconnue dans les classifications des entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et/ou technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

La durée des formations, hors stage pratique, définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

3.2 **Ordre des priorités pour les contrats de professionnalisation dans le Tourisme Social et Familial**

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leurs bénéficiaires en leur permettant d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs visé à l'article 3.1. 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.

Dans cette perspective, et compte tenu des besoins importants de recrutements du secteur, seront pris en charge dans l'ordre de priorité suivant ; les contrats qui ont pour objet de :

- Compléter la formation initiale des jeunes par des contrats d'une durée de 6 mois à 24 mois et d'une durée de

formation égale au minimum à 150 heures ou à 15 % de la durée du contrat. L'action de professionnalisation peut compléter le cas échéant la compétence professionnelle des jeunes diplômés,

— Favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi et faciliter leur intégration professionnelle durable dans le secteur du Tourisme. Dans ce cas, les formations sont centrées sur l'emploi et le métier que les bénéficiaires vont exercer. En particulier seront privilégiés les contrats qui prévoient des formations permettant les acquisitions de compétences nécessaires à l'exercice des métiers du Tourisme.

— Aider à l'intégration des travailleurs handicapés.

Pour ces deux publics prioritaires qui précèdent, les demandeurs d'emploi et les travailleurs handicapés, la durée et les modalités de formations seront ajustées aux caractéristiques de l'emploi, prendront en compte les acquis des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs handicapés ainsi que leurs attentes à l'égard de la formation. Les partenaires avec les institutions spécialisées seront recherchés.

— Favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes.

Hormis les formations conduisant à un diplôme d'État, un titre ou une certification professionnelle telle que prévue au Répertoire National des Certifications Professionnelles, la durée du contrat de professionnalisation de 24 mois doit rester exceptionnelle.

3.3

Mise en œuvre des contrats de professionnalisation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires.

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, l'organisme de formation et avec son tuteur l'adéquation du programme de formation afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

3.4

Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

1. Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel

2. Salariés âgés de 21 ans et plus : 70 % du salaire minimum conventionnel

3. Pour les titulaires d'un Bac-Pro, d'un Brevet Professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel

- Salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du salaire minimum conventionnel

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.

3.5

Révision des modalités de mise en œuvre

En tant que de besoin, la CPNEF du TSF pourra proposer aux partenaires sociaux les aménagements aux accords qui s'avéreraient nécessaires sur les durées de contrat ou de formation admises dans la branche sans préjuger des capacités de financement.

Article 4

Période de professionnalisation

4.1

Vocation générale des périodes de professionnalisation

La branche du Tourisme Social et Familial 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 de l'expérience ou de positionnement,

— le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 5.

— elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

4.2 Salariés prioritaires

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 982-1 du Code du Travail, les parties 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 congés parental,
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle,
- les salariés ayant les plus bas niveaux de qualification,
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

4.3 Nature des actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE.
- soit une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé par une mutation d'activité.

4.4 Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

En raison du caractère saisonnier des activités spécifiques à la branche du Tourisme Social et Familial, la formation effectuée au titre de la période de professionnalisation se déroule, en principe, tout ou partie en dehors du temps de travail selon les dispositions légales et réglementaires pour les salariés concernés. Toutefois, et exceptionnellement, celle-ci pourra se dérouler durant le temps de travail.

Quand 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, 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 d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

Article 5 Tutorat et rôle de l'encadrement

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein des entreprises et de transmettre les compétences dans l'acte de travail.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

5.1 Tutorat pour le contrat et la période de professionnalisation

Lorsque le contrat ou la période de professionnalisation concerne un jeune âgé de moins de 26 ans, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience. L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutorale et s'y préparer.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus,

5.2 Caractéristiques des formations de tuteurs

Le tutorat est organisé conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives à l'exercice de la fonction tutorale.

Le tutorat est organisé selon le principe suivant : la CPNEF du Tourisme Social et Familial examinera et orientera annuellement les contenus et les modalités des formations de tuteurs en liaison avec l'OPCA.

Les partenaires sociaux du Tourisme Social et Familial et l'OPCA concerné conviennent d'examiner les formules d'encouragement au développement du tutorat.

5.3 Rôle de l'encadrement

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'expression des projets individuels, la mise en œuvre et l'animation du tutorat. Dans cette perspective, les actions de formation qui préparent à l'exercice de ce rôle sont prises en charge par l'OPCA sur le budget affecté par la CPNEF.

Article 6 Droit individuel à la formation (DIF)

6.1 Vocation du DIF

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.

6.2 Les règles générales relatives au DIF

À compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans dès l'acquisition effective des droits relatifs au DIF. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF et ce au plus tard le 28 février de l'année $n + 1$.

6.3 Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse notifiée et motivée par écrit dans un délai de un mois à compter de la demande écrite et signée du salarié vaut accord.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation, CIF, ...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF prenne en compte les conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation

des acquis de l'expérience.

Le DIF ne peut se mettre en œuvre avant un an d'ancienneté, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par l'article L. 933-1 et suivants du Code du Travail peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

En raison du caractère saisonnier des activités spécifiques à la branche du Tourisme Social et Familial, les parties signataires rappellent que la formation effectuée au titre de l'exercice du Droit Individuel à la Formation se déroule, pour ces personnels en principe, en dehors du temps de travail selon les dispositions légales et réglementaires. Toutefois, et exceptionnellement, celle-ci pourra se dérouler durant le temps de travail.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord entre le salarié et l'employeur doit préciser la nature de ces heures excédentaires (congés sans solde, RTT, ...).

6.4

La transférabilité du DIF

La transférabilité du Droit Individuel à la Formation est organisée entre les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial.

En cas de démission ou de licenciement - sauf pour faute grave ou lourde - nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieure au cumul des droits acquis au titre du DIF dans l'entreprise précédente. Le salarié perd ses droits au DIF, notamment, si il travaille dans une entreprise situé en dehors du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial ou n'occupe aucun emploi, et cela durant une période continue supérieure ou égale à 10 mois. Les heures transférées sont obligatoirement situées en dehors du temps de travail.

Les entreprises de la branche du Tourisme Social et Familial concernées par le transfert du DIF doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon des règles suivantes : les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera alors à l'employeur antérieur *de choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou (Termes exclus de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.)* opérer un versement complémentaire.

Ce crédit est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

— L'employeur fournit une attestation indiquant :

- le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation,
- le montant du salaire net moyen mensuel (salaire de base et treizième mois) perçu au cours des douze derniers mois,
- les cas concernant la perte de ses droits relatifs au DIF, à savoir, notamment, le fait pour le salarié de travailler dans une entreprise hors champs d'application de la Convention Collective du Tourisme Social et Familial durant 10 mois continus au minimum ou de n'occuper aucun emploi durant 10 mois au moins.
- L'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc,

— Dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par les articles 6.4. et 6.5. du présent accord.

— Le transfert des droits acquis se fait selon le tableau ci-dessous (à titre d'exemple : cas d'un salarié ayant acquis 120 heures):

1 an après son départ	Les heures comprises entre 100 heures et 120 heures
Après 2 ans	Les heures comprises entre 80 heures et 100 heures
Après 3 ans	Les heures comprises entre 60 heures et 80 heures
Après 4 ans	Les heures comprises entre 40 heures et 60 heures
Après 5 ans	Les heures comprises entre 60 heures et 40 heures
Après 6 ans	Les 20 dernières heures

Cette disposition est mise en œuvre dans le secteur du Tourisme Social et Familial à titre expérimental pendant trois

ans.

6.5

Prise en charge par l'OPCA Uniformation

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève, l'employeur convient avec le salarié des modalités de financement du DIF.

Priorités : Sans préjudice des dispositions de l'article L. 933-2 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 donner priorité dans la prise en charge des actions prévues à l'article 6.1. du présent accord.

6.6

Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir, trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises du Tourisme Social et Familial.

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 7

Dispositions relatives à la négociation de branche portant sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du Code du Travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du Tourisme Social et Familial se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

La CPNEF examinera tous les trois ans l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications en tenant compte des résultats des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 8

Les contributions

Mod. par Avenant n° 1, 3 avr. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant sa signature

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2013, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA-UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FFASS-CFE CGC ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 3, 3 juin 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 déc. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

8.1

Dispositions générales (Avenant n° 3, 3 juin 2015, étendu)

L'effort de formation des entreprises de la branche doit être conforme aux dispositions du code du travail en vigueur. Les contributions légales mutualisées sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation.

8.2

Obligations conventionnelles de versement supplémentaire (Avenant n° 3, 3 juin 2015, étendu)

1. Entreprise de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
2. Entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
3. Entreprise de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 euros.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du Tourisme social et familial.

8.3

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 brute des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD. Cette contribution est versée à Uniformation conformément à l'avenant n° 44 de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial signé le 03 juin 2004.

8.4

Congé individuel de formation (CIF)

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 contrat à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à Uniformation.

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

8.5

Répartition de la contribution professionnalisation

(Avenant 3 avr. 2008, étendu)

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA désigné par la branche, pour les actions suivantes :

- Contrats et périodes de professionnalisation,
- Financement des DIF prioritaires,
- Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon les modalités fixées par l'OPCA désigné et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires (Article R 964-1, alinéa 5°),
- Apprentissage.»

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des dispositifs ci-dessus, la liste des centres de formation d'apprentis concernés et 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.

Article 9

Suivi du présent accord

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans le secteur. Dans cette perspective, elles demandent à la CPNEF du TSF de leur faire en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises au 1^{er} trimestre 2005 en vue d'aboutir à un accord complémentaire au présent accord.

Article 10

Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Article 11
Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement du Tourisme Social et Familial relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Désignation de l'OPCA et contributions de formation

Accord du 17 novembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
CAP France ;
CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.

Préambule

Le présent accord désigne l'OPCA de branche et fixe les obligations conventionnelles de versement selon les mêmes modalités et durées que celles prévues initialement par l'avenant 3 du 3 juin 2015 abrogé par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

1. Obligations conventionnelles de versement

En complément des dispositions légales, les employeurs s'engagent à verser à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution conventionnelle au titre du plan de formation de :

- Entreprises de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- Entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- Entreprises de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont appliqués dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions légales et conventionnelles sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation de la branche et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du Tourisme social et familial.

Ces taux sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales versées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions au plus tôt en septembre 2016, puis en septembre 2017.

2. Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prendra fin le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent également à arrêter les éventuelles nouvelles dispositions applicables au 1^{er} janvier 2018, au plus tard à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du Tourisme Social et Familial.

Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uniformation pour couvrir des actions de formation réalisées par les entreprises sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 seront compensées par les fonds collectés au 28 février 2018 et assis sur la masse salariale 2017.

Les contributions conventionnelles non utilisées seront utilisées selon les nouvelles modalités définies par avenant étendu.

À défaut d'accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

3. Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'avenant 3 du 3 juin 2015 à l'avenant 45 du 16 novembre 2004 et l'avenant 44 du 3 juin 2004, tous deux abrogés par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 6 juin 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 5 ans]

(Remplacé par Accord du 27 novembre 2019, relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA UNODESC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO ;

CGC SANTE SOCIAL.

Préambule

Le présent accord vise à la mise en œuvre des objectifs de l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle et a pour ambition, notamment par la mutualisation, de donner à toutes les associations de la branche les moyens de réaliser des actions contribuant à pérenniser l'emploi, à sécuriser les parcours professionnels, et de nature à favoriser l'évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial.

Cet accord désigne l'OPCA de branche, Uniformation, et fixe, par type d'entreprise, des obligations conventionnelles de versement, en complément des obligations légales.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'accompagnement effectué par Uniformation et souhaitent par cette redésignation lui témoigner leur confiance, mais aussi l'inviter, aidé en cela par les moyens complémentaires ainsi créés, à faciliter l'accès à la formation de tous les salariés de la branche et plus particulièrement dans les plus petites structures.

1. Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prévue au sein de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement est prorogée pour une durée de 5 années soit jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, elle cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2022 soit le 28 février 2023.

Il est expressément acté que toutes les contributions légales et conventionnelles assises sur les masses salariales 2022 seront à verser au plus tard le 28 février 2023 par les entreprises de la branche à l'OPCA-OPACIF Uniformation et qu'elles viendront notamment compenser les engagements accordés par l'OPCA-OPACIF Uniformation jusqu'au 31 décembre 2022.

2. Obligations légales

Par application de l'article L. 6321-1 du code du travail, «L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations».

Afin de permettre la mise en œuvre de cette obligation de formation professionnelle continue des salariés, la loi fixe une contribution dont les taux sont, à la date de signature du présent accord, les suivants, en fonction de la taille des entreprises :

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de plus de 50 salariés à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions (au total)	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF (compte personnel de formation)		0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15 %	0,20 %	0,20 %

3. Obligations conventionnelles de versement

Afin de faciliter l'accès des salariés de la branche à la formation, les partenaires sociaux instituent pour les entreprises de la branche l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation.

Les contributions supplémentaires conventionnelles versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation, conformément à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du Tourisme social et familial.

Ces taux mentionnés ci-dessous sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2022.

3.1. Pour les entreprises de moins de 300 salariés équivalent temps plein

En complément des dispositions légales, les entreprises ayant un effectif inférieur à 300 salariés versent à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle au titre du développement de la formation professionnelle selon la progression suivante :

- Pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2018 : 0,25 % ;
- Pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2019 : 0,30 % ;
- Pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2020, 2021 et 2022 : 0,40 %.

La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

3.2. Pour les entreprises de 300 salariés et plus

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale, les entreprises de 300 salariés et plus gèrent librement les moyens consacrés annuellement ou de manière pluri annuelle à la formation, ou peuvent verser une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCA-OPACIF Uniformation, laquelle ne peut être inférieure à 0,60 % de la masse salariale brute annuelle.

Les partenaires sociaux rappellent que la mutualisation contribue efficacement à une meilleure répartition des moyens dans le temps et invitent les entreprises de 300 salariés et plus à confier à l'OPCA de branche la gestion de tout ou partie de leur plan de formation.

4. Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dis-

positions chaque année et de se revoir un an avant la fin de désignation de l'OPCA pour engager les négociations en vue d'une nouvelle désignation.

5. Dates d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2018.

6. Formalités

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

7. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Désignation de l'Opérateur de Compétences (OPCO)

Accord du 20 novembre 2018

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

GSOTF ;

CAP France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du Tourisme Social et Familial ont pris acte des dispositions légales introduites par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», relatives à la constitution des opérateurs de compétences.

Le présent accord a pour objet d'arrêter le choix des partenaires sociaux de branche, concernant le périmètre de leur futur opérateur de compétences de rattachement, sur le fondement des recommandations du rapport remis à la ministre du Travail par Jean-Marie Marx et René Bagorski, et dans le cadre de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 6332-1-1 et suivant du code du travail.

Le Tourisme Social et Familial (IDCC 1316) est un acteur à part entière de la cohésion sociale. De par le champ d'application de convention collective nationale : les associations du tourisme social et familial, et de par leurs valeurs, les entreprises du tourisme social et familial œuvrent pour un accès des vacances à des publics les plus larges possibles.

Le Tourisme Social et Familial propose, en différenciation d'autres opérateurs, un produit adapté aux clientèles accueillies :

— Un accès facilité aux personnes bénéficiaires d'aides sociales ou de prise en charge totale ou partielle de leur séjour,

— Une prise en charge des enfants dans le cadre d'un projet éducatif et de découverte ;

— L'organisation d'activités ou d'animations à des conditions adaptées aux publics accueillis et dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire.

De surcroît, la majorité des emplois distinctifs de cette branche sont des métiers directement rattachés à une logique d'animation, d'activités sportives ou de création de lien social.

Par ailleurs, grâce à leur stratégie en matière de formation professionnelle, les acteurs de la branche souhaitent maintenir leur politique d'insertion dans l'emploi des salariés sans qualification professionnelle.

Ainsi, par cet accord de désignation, les partenaires sociaux entendent souligner les valeurs sociales depuis longtemps défendues et promues par la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la Branche du Tourisme Social et Familial souhaitent le rattachement à

un opérateur de compétences cohérent avec ses choix antérieurs et logique au regard des enjeux et de ses projets.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316) conformément à son article 1.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2 **Choix de l'opérateur de compétences de rattachement de la branche**

Les partenaires sociaux choisissent de rattacher la branche du Tourisme Social et Familial à l'opérateur de compétences correspondant au périmètre «Cohésion sociale : champ social et insertion, sport», et ce à la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Cette désignation sera ainsi rendue effective sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1-1 et suivants du code du travail par l'opérateur susmentionné.

Article 3 **Dispositions transitoires**

Du 1^{er} Janvier 2019 au 31 Mars 2019, Unifformation, OPCA actuel de la Branche continue d'assurer la collecte et la gestion des contributions liées au financement de la formation professionnelle de la branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 4 **Dispositions relatives au dépôt et à la publicité du présent accord**

Le présent accord prend effet au jour de sa signature.

Le dépôt sera assuré par la partie signataire la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension

Réduction du temps de travail à 35 heures **Avenant n° 37 du 25 juillet 2001**

[Étendu par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001, applicable à compter de son extension, modifié par avenant n° 40 du 12 février 2003, étendu par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003]

Préambule

La constante évolution de l'activité des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial oblige les employeurs de la branche à mener de pair l'adaptation des équipes de travail aux nouvelles organisations du travail et la prise en compte des attentes de la clientèle avec l'évolution de nos métiers. Le rajeunissement et l'adaptation des structures par un recrutement de nouveaux personnels doivent permettre à ces employeurs de répondre à ces attentes.

En référence aux différents accords sur la réduction du temps de travail déjà signés par des entreprises de la branche du tourisme social et familial sur les bases de la loi Robien et/ou en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 et de leurs décrets d'application, les parties signataires souhaitent inciter les organismes employant 20 salariés ou moins et relevant de la branche du tourisme social et familial, convention collective du 28 juin 1979, à réduire et aménager leur temps de travail en vue de :

- créer des emplois en favorisant l'emploi des publics prioritaires ;
- réduire la précarité des emplois saisonniers ;
- améliorer la qualité de vie des salariés de la branche par la réduction de leur temps de travail ;
- mieux adapter le fonctionnement des établissements aux attentes de la clientèle ;
- tenir compte des particularités des organismes relevant de la branche du tourisme social et familial.

Dans cet objectif, elles décident :

- a)** de mesures de réduction du temps de travail pour les entreprises de 20 salariés ou moins (titre II) ;
- b)** de modalités applicables à toutes les entreprises (titres I et III).

En application de l'art. 28, alinéas 1 et 2 de la loi du 19 janvier 2000, cet avenant ne peut remettre en cause un accord entré en application dans une entreprise de la branche avant l'entrée en vigueur de la loi et pour toute la durée dudit accord d'entreprise. Il s'applique cependant en ce qui concerne les points non prévus par les accords précités. Il en va de même pour les accords signés entre l'entrée en vigueur de la loi et la signature du présent accord.

Titre I

Modalités applicables à toutes les entreprises

Article 1

Durée du travail

(Voir Dispositions générales, Durée du travail, article 37)

Les activités de restauration et d'animation des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective sont souvent placées dans des situations nécessitant d'assurer la continuité du service et de la production. C'est pourquoi, en application de l'article L. 220-1 du Code du Travail, alinéas 2 et 3, les parties signataires prévoient de déroger à la règle du repos de nuit pour les métiers de la cuisine, de la salle et de l'animation.

Compte tenu de la particularité de ces métiers, le repos de nuit pourra être réduit :

- a)** à 10 heures pour le personnel de cuisine, salle de restauration, cette disposition pourra s'appliquer toute la semaine
- b)** et à 9 heures pour le personnel d'animation d'adultes, cette disposition ne pourra s'appliquer plus de 2 jours par semaine.

Parmi le personnel, seuls peuvent être visés par la dérogation, les salariés logés par l'employeur ou résidants dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller et retour n'excède pas une $\frac{1}{2}$ heure.

Un repos compensateur sera accordé. À défaut, une rémunération au moins équivalente à ce repos compensateur sera versée au salarié *jusqu'à hauteur de 1 588 heures annuelles (termes exclus de l'extension par arrêté du 19 décembre 2001)*.

Article 2

Heures supplémentaires

Le principe retenu par la branche du Tourisme social et familial est la récupération des heures supplémentaires.

Article 2.1

Contingent

Le contingent annuel des heures supplémentaires rémunérées et ne nécessitant pas l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 9/13 du contingent réglementaire, limité à 30 heures par trimestre pour les saisonniers. Les heures supplémentaires faisant l'objet d'une récupération dans les conditions de l'article 2.2 ci-dessous ne sont pas prises en compte pour le calcul du contingent ainsi fixé.

Article 2.2

Récupération des heures supplémentaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent privilégier, dans la mesure du possible, la substitution du paiement des heures supplémentaires, compris les majorations, par l'octroi d'un repos équivalent.

Le droit à repos est réputé ouvert dès que sa durée atteint une demi-journée décomptée selon l'horaire habituellement effectué par le salarié.

Le repos ainsi acquis est pris par demi-journée ou journée entière, au choix du salarié. Ces repos sont pris au maximum dans les 6 mois suivant l'acquisition du repos et la date de ce repos est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas d'impossibilité de trouver un accord, la décision sera prise par l'employeur.

Un document annexé au bulletin de paye permettra le suivi de ce repos de remplacement, dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application.

Article 2.3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, non récupérées dans les conditions de l'article 2.2 ci-dessus, sont rémunérées conformément aux règles fixées par le Code du Travail et sont déduites du contingent prévu à l'article 2.1 du présent accord.

Article 3

Astreintes

Compte tenu du fonctionnement permanent des établissements de vacances et de loisirs, il est nécessaire, pour veiller à la surveillance, à la sécurité des installations et au confort et à la sécurité des vacanciers, de prévoir des astreintes pour répondre à des interventions ponctuelles.

Toutefois, au vu de la diversité des situations rencontrées, les parties signataires souhaitent laisser les entreprises de la branche fixer, si nécessaire, leurs propres modalités d'astreinte dans les conditions prévues par la loi.

Les modalités et contreparties de l'astreinte seront précisées dans le contrat de travail ou dans une annexe.

Article 4

Coupures dans la journée

L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne, pour certains salariés à temps partiel, la nécessité d'une coupure dans la journée de travail supérieure à 2 heures ou deux coupures.

Article 4.1

Salariés concernés

La possibilité de déroger au principe d'une seule coupure dans la journée concerne les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à 22 heures et définis comme suit :

- salariés chargés de la surveillance des activités et de l'animation ;
- personnel technique, d'entretien et de ménage ;
- personnel de restauration (cuisine et salle).

Article 4.2

Conditions de coupure

Pour ces emplois :

- si la journée de travail comporte plus d'une coupure, la durée cumulée des coupures ne peut excéder 5 heures, ou 6 heures avec un accord d'entreprise.

Article 4.3

Compensation pour le salarié

Pour tenir compte de la spécificité de ces emplois, dans le cas où la journée de travail d'un salarié comporte plus d'une coupure ou une coupure de plus de 2 heures, celui-ci bénéficiera d'une prime mensuelle, calculée en pourcentage du salaire de base, et dont le taux est fixé de la façon suivante :

- 3 % pour les contrats dont la durée hebdomadaire est comprise entre 22 et 30 heures.

Article 5

Régime de forfait

(Modifié par avenant n° 40 du 12 février 2003, étendu par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003)

L'accompagnement ou l'encadrement ou l'accueil de groupes demande la présence continue de salariés mais cette présence comporte des périodes d'inaction. Aussi, en application de l'article L. 212-4 dernier alinéa du Code du Travail, les parties signataires conviennent de mettre en place un régime de forfait.

5-1

Salariés concernés

(Résultant de l'avenant n° 40 du 12 février 2003 étendu par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003)

Le régime forfaitaire concerne tous les salariés employés sur les fonctions suivantes quel que soit leur type de contrat :

- personnels encadrant des mineurs,
- accompagnateurs de groupes
- guides accompagnateurs.

lorsqu'ils exercent une présence auprès de groupes sans avoir à réaliser de travail effectif.

Article 5.2 **Compensations**

5-2-1

Accompagnement, d'encadrement ou d'accueil sur un ou plusieurs jours

(Résultant de l'avenant n° 40 du 12 février 2003 étendu par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003)

Jusqu'à 10 heures dans la journée de travail, toute heure travaillée est une heure de travail effectif.

Pour tenir compte des périodes d'inaction, les temps pendant lesquels les salariés visés à l'article 5-1 ci-dessus restent à la disposition de l'employeur au-delà des dix heures prévues au premier alinéa du présent article, donnent lieu à une compensation forfaitaire sous forme de rémunération ou de récupération à raison d'une heure par tranche de trois heures de présence.

Ces temps de compensation sont assimilés à du travail effectif pour le décompte de la durée du travail annuelle des salariés intéressés qui ne pourra pas dépasser la durée du travail prévue à l'article 1 du présent avenant.

Article 5.3

Organisation et suivi des temps donnant lieu à un régime de forfait

Les périodes pouvant donner lieu à la mise en place de ce régime de forfait seront portées à la connaissance des salariés concernés dans les mêmes conditions que les horaires habituels des autres salariés de l'entreprise.

Un document permettant un suivi spécifique des périodes de travail effectuées sous ce régime et des compensations accordées sera mis en place dans l'entreprise pour chaque salarié concerné. Ce document sera remis au salarié et son double sera conservé pendant un an à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Article 5.4

Heures supplémentaires

Les salariés concernés par ce régime bénéficient du régime des heures supplémentaires sur la base de l'horaire défini à l'article 5.2 ci-dessus.

Article 5.5

Régime spécifique par accord d'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent pourront négocier un accord de forfait avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté par un syndicat représentatif au plan national dans le cadre d'un accord global de réduction du temps de travail. Un tel accord d'entreprise devra tenir compte, au minimum, du régime de forfait ci-dessus décrit.

Article 6

Travail intermittent⁽¹⁾

(1) L'article 6 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés (Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001.)

Préambule

Les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 ont remplacé le contrat de travail à temps partiel annualisé par le contrat de travail à durée indéterminée intermittent (articles L. 212-4-12 et suivants du Code du Travail). L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne pour certains salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent. Il est donc décidé de demander au ministère de l'emploi d'autoriser le contrat de travail à durée indéterminée intermittent dans la branche et dans les conditions suivantes.

Il ne pourra prévoir une durée inférieure à 900 heures par an, sauf demande expresse du salarié. Une information écrite sera donnée au salarié sur ce type de contrat et annexée au contrat.

Ce contrat peut être mis en œuvre sur proposition de l'employeur ou du salarié et ne pourra en aucun cas être imposé à l'autre partie.

Article 6.1

Salariés concernés

Il s'agit des salariés occupant un emploi permanent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

- personnel d'accueil, de service, d'entretien et de maintenance des établissements d'accueil ;
- personnel de restauration ;
- personnel d'animation ;
- personnel d'encadrement (cadres et agents de maîtrise).

Article 6.2

Dispositions spécifiques du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail devra préciser :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- éventuellement, le lissage sur l'année de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelle de cette répartition.

Article 6.3

Périodes travaillées

Le contrat de travail définira les périodes travaillées. Toutefois, dans le cas où l'activité du village ou du service ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées ainsi que la répartition des heures de travail, du fait, par exemple, des variations du calendrier des vacances scolaires, l'employeur fixera dans le contrat de travail les dates de début et de fin de périodes de l'année à l'intérieur desquelles il pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrables.

Article 7

Modulation du temps de travail⁽¹⁾

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du Code du travail soit précisé au niveau de l'entreprise (Arrêté du 19 décembre, JO 29 décembre 2001)

Mod. par Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu par arr. 9 déc. 2003, JO 18 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOT ;

SATPS ;

CA France ;

UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne pour certains salariés l'alternance de périodes de haute et de basse activité, correspondant notamment aux périodes des congés de la clientèle. Pour organiser le temps de travail des salariés concernés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus de 2 semaines, les partenaires sociaux décident de mettre en place un régime de modulation dans la branche.

Les salariés en CDD à temps partiel ou en CDD de deux semaines ou moins sont exclus du champ d'application de cet article.

En application de l'art. L. 212-8 du Code du Travail, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et les modifications du programme de modulation devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article 7.1

Salariés à temps complet

Article 7.1.1

Annualisation du temps de travail

La durée du travail dans la branche est annualisée sur la base d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée, sans pouvoir dépasser un plafond de 1 588 heures par an, déduction faite des jours de repos hebdomadaires, des congés payés, des jours fériés et des 2 jours de congés supplémentaires prévus à l'article 39 de la convention collective : $365,24 - (52 + 30 + 9 + 2)$ soit 272,24 jours divisés par 6 jours ouvrables = 45,37 semaines, soit $45,37 \times 35$ heures = 1 587,95 arrondies à 1 588 heures annuelles.

Article 7.1.2

Règles de modulation

Les horaires de travail, dans la limite indiquée à l'article 7.1.1, sont définis par établissement ou par service, pour une période minimale de 4 semaines consécutives, en référence à la base hebdomadaire légale de 35 heures.

La durée de travail hebdomadaire peut varier, selon les périodes de l'année ou de la saison, sans dépasser une durée maximale de 48 heures par semaine ou de 42 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives.

Une journée de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif et être inférieure à 3 heures. Cette durée peut, exceptionnellement, être portée à 12 heures avec l'accord du salarié, sauf disposition de l'article 5.2, et sans que cette augmentation ne remette en cause le principe du repos légal de 11 heures entre deux journées de travail hors les cas prévus aux trois derniers alinéas de l'article 1 du présent accord.

Aucune période de travail ne peut excéder 6 heures consécutives.

Article 7.1.3

Calendrier prévisionnel (Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu)

Un calendrier prévisionnel sera établi chaque année et au minimum 2 semaines avant le début de chaque période annuelle. Il déterminera les horaires de chaque salarié concerné par la modulation. Ce calendrier sera porté à la connaissance de ces salariés par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement et adressé à ceux absents au moment de l'affichage, quelle que soit la cause de l'absence.

(Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu)

Les horaires individuels ainsi fixés pourront être modifiés avec un délai de prévenance minimum de sept jours. Ce délai de prévenance pourra être réduit soit avec l'accord du salarié (disposition visant le personnel d'accueil, de restauration et d'entretien), qui bénéficiera, dans ce cas, de deux heures de récupération, soit par accord d'entreprise ou d'établissement qui en précisera les modalités d'application et notamment les caractéristiques particulières de l'activité, le personnel concerné ainsi que les contreparties accordées.

En application de l'art. L. 212-8 du Code du Travail, les modifications du programme de modulation devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article 7.1.4

Rémunération des salariés

Sauf accord entre les parties, le salaire des salariés concernés par le régime de modulation sera lissé sur l'année civile ou scolaire.

Les absences non rémunérées seront calculées sur la base de l'horaire de travail programmé et déduites chaque mois du salaire lissé.

Article 7.1.5

Heures supplémentaires

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires. Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle fixée à l'article 7.1.1 du présent accord, sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions légales.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 2.2 du titre I du présent accord.

Article 7.1.6

Contingent supplémentaire

En cas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 8/9^{ème} du contingent réglementaire annuel, limité à 25 heures par trimestre pour les saisonniers.

Article 7.1.7

Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail des personnels concernés fera l'objet d'une fiche hebdomadaire signée par le salarié et son supérieur hiérarchique, avec le détail journalier. Une copie de cette fiche sera jointe au bulletin de paye.

Article 7.1.8

Rupture du contrat de travail en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail effectif dans les conditions des art. 7.1.5 et 7.1.6 ci-dessus.

Si, du fait de l'annualisation du temps de travail, le compte d'heures du salarié est débiteur, le solde sera prélevé sur les heures dues au salarié au titre du mois en cours. En cas de solde insuffisant la régularisation sera opérée sur le nouveau compte après révision des congés dus au salarié. Cette possibilité ne sera toutefois pas ouverte à l'employeur dans le cadre d'un licenciement économique.

Article 7.1.9

Modalités de recours au chômage partiel

En cas de sous activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par la faculté de modulation, quelle que soit la période, l'indemnisation de chômage partiel pourra être demandée par l'employeur, sur la base de l'horaire prévu par la programmation annuelle.

Article 7.1.10

Modalités de recours au travail temporaire

En cas de besoin, il pourra être recouru au travail temporaire, à titre exceptionnel, notamment si les possibilités de modulation ne le permettent pas. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés, s'il en existe.

Article 7.2

Salariés à temps partiel

Article 7.2.1

Salariés concernés

La modulation du temps de travail des salariés à temps partiel peut concerner tous les emplois en contrat à durée indéterminée de la branche du tourisme social et familial.

Article 7.2.2

Modalités spécifiques

Pour ces salariés, la durée du travail peut être modulée dans les conditions suivantes :

- la durée du travail ne peut varier qu'entre des limites fixées, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ;
- en aucun cas, la durée de travail au cours d'une semaine ne pourra être portée à la durée légale ;
- sur une année, la durée de travail effectif ne devra pas excéder, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail.

Article 7.2.3

Modalités de décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail des personnels concernés fera l'objet d'une fiche hebdomadaire signée par le salarié et son supérieur hiérarchique.

Article 7.2.4

Durée minimale de travail⁽⁴⁾

L'article 7-2-4 (durée minimale de travail) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-6 (4°) du code du travail, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés, arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001.

La durée minimale de travail des personnels concernés est fixée à 22 heures hebdomadaires⁽¹⁾. La modulation s'appliquera sous réserve qu'elle ne soit pas une entrave à tout emploi complémentaire.

(1) Précisions apportées par avenant n° 40 du 12 février 2003, étendu par arr. 9 déc. 2003, JO 18 déc. : La durée minimale du travail pendant les jours travaillés est de 3 heures 30 minutes sauf accord spécifique entre les parties.

7-2-5

Programme indicatif et conditions de modification (Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu)

Un programme indicatif des horaires de travail et de leur répartition sera établi au plus tard 7 jours avant le début de la période concernée et communiqué par écrit aux salariés concernés.

En cas de besoin, ce programme pourra être modifié avec un délai de prévenance minimum de 7 jours par lettre recommandée ou remise en main propre au salarié.

En cas de nécessité avérée (absences importantes de personnel, afflux de clientèle...) ce délai pourra être réduit à 3 jours pour le personnel d'accueil, de restauration et d'entretien. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de deux heures de récupération.

Article 7.2.6
Lissage du salaire

Sauf accord entre les parties, la rémunération des salariés en temps partiel modulé sera lissée sur 12 mois (année civile ou année scolaire).

Les absences non rémunérées seront calculées sur la base de l'horaire de travail programmé et déduites chaque mois sur le salaire lissé.

Article 8
Maintien de salaire

Le salaire minimum est fixé par avenant. La grille de salaire sera annexée à cet avenant.

Titre II
Accord d'accès direct

Objectifs de l'accord d'accès direct

Les entreprises ayant déjà conclu un accord de réduction du temps de travail dans le cadre des lois Aubry I et II sont exclues de cet accord d'accès direct.

En application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, pour les entreprises qui le souhaitent, les dispositions de ce titre II permettront de conclure auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dont elles relèvent une convention de réduction de l'horaire collectif ouvrant droit aux aides de l'État et aux allègements de charges sociales sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

C'est dans cet objectif que les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial décident :

Article 9
Champ d'application

Article 9.1
Personnel concerné

L'aménagement et la réduction du temps de travail définis au présent titre concernent tous les personnels, quel que soit leur statut, salariés d'une entreprise relevant du champ d'application de celui-ci tel que défini à l'art. 9.2 ci-dessous.

Article 9.2
Périmètre d'application

Le présent titre s'applique aux entreprises de 20 salariés ou moins relevant du champ d'application de la convention collective du Tourisme Social et Familial souhaitant anticiper la date de mise en application de la loi 98-461 du 13 juin 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et dépourvues de délégué syndical.

Sont exclues les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés non pourvues d'au moins un représentant élu du personnel et ne pouvant justifier d'un constat de carence établi lors des élections des délégués du personnel et datant de moins d'un an.

Article 9.3
Entreprises exclues de cet accord

Sont exclues de ce titre :

- les entreprises ayant conclu un accord de réduction du temps de travail dans le cadre des lois Aubry I ou II, antérieurement à la date de l'arrêté d'extension du présent accord ;
- les entreprises qui ne souhaitent pas anticiper la date prévue par la loi pour le passage à 35 heures.

Article 10
Dispositions relatives au temps de travail

Mod. par Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu par arr. 9 déc. 2003, JO 18 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOT ;

SATPS ;

CA France ;

UNODESC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Article 10.1 **Réduction du temps de travail**

L'horaire collectif de l'entreprise doit être réduit d'au moins 10 %, sans porter le nouvel horaire au-delà de 35 heures hebdomadaires, en tenant compte des jours de repos supplémentaires éventuellement accordés par l'entreprise avant la réduction du temps de travail.

Article 10.2 **Nouvelle durée conventionnelle**

L'horaire collectif des entreprises est fixé au plus à 35 heures hebdomadaires ou 1 588 heures annuelles.

Article 10.3 **Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps complet**

Les entreprises pourront choisir, pour la mise en oeuvre du nouvel horaire collectif, entre les modalités suivantes, plusieurs modalités pouvant être retenues simultanément pour chaque service et par salarié :

Modalité 1 : l'horaire hebdomadaire est de 35 heures réparties sur 4 jours ou 4,5 jours ou 5 jours ou 5,5 jours.

Modalité 2 : l'horaire moyen sur deux semaines consécutives est de 35 heures, sans que la durée de travail d'une semaine puisse être portée à plus de 44 heures. Dans ce cas, les modalités prévues à l'article 7.1 du présent accord devront être respectées.

Modalité 3 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 22 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables de congés supplémentaires. La moitié de ces jours est fixée par l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance de 7 jours. L'autre moitié est laissée au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au moins 7 jours à l'avance dans le cas de prise de jours isolés ou 15 jours à l'avance pour la prise d'une semaine complète de congés. L'employeur fixera en début d'année scolaire ou civile des périodes pendant lesquelles ces jours à la discrétion du salarié ne pourront pas être pris, sans que ces périodes ne puissent excéder 3 mois dans l'année. Ces jours, dits de RTT, devront obligatoirement être utilisés dans l'année et pourront être pris par le salarié ou accordés par l'employeur, par anticipation.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine sont des heures supplémentaires.

La rémunération des salariés employés selon cette modalité sera calculée sur l'année et lissée, le salarié percevant chaque mois un douzième de cette rémunération annuelle, quel que soit le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois.

Modalité 4 : l'horaire est annualisé sur la base des heures calculées selon l'article 7.1.1 du présent accord et tenant compte des jours de repos supplémentaires éventuellement accordés par l'entreprise avant la réduction du temps de travail. Au cours de l'année un salarié ne peut effectuer plus de 48 heures par semaine ou 42 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives. De plus, les modalités prévues à l'article 7.1 du présent accord devront être respectées.

(Avenant n° 40, 12 févr. 2003, étendu)

Quelles que soient la ou les modalités retenues, les horaires fixés pourront être modifiés avec un délai de prévenance minimum de 7 jours. Ce délai pourra être réduit, soit avec l'accord du salarié (en cas d'absence de personnel, afflux imprévu de clientèle, problème d'équipement technique, demande de prestation complémentaire de la part de la clientèle et, s'il s'agit de la modalité n° 4, tâches ressortissant à l'accueil, la restauration ou l'entretien), le salarié bénéficiant, dans ce cas, d'une compensation de deux heures de récupération, soit par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précisera les modalités d'application dans le respect des dispositions des articles L. 212-8 alinéa 7 et L. 212-9 II du code du travail.

Article 10.4 **Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel**

Les entreprises pourront choisir, pour les salariés à temps partiel entre les principes suivants :

Principe 1 : l'horaire de travail de ces salariés est maintenu et leur rémunération est revalorisée au prorata.

Principe 2 : les salariés à temps partiel sont inclus, avec leur accord, dans le périmètre de réduction du temps de travail.

Article 11 **Créations d'emplois**

Article 11.1 **Maintien de l'effectif**

Les entreprises, dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est égal ou inférieur à 8,33 ETP, s'engagent à maintenir leur effectif pendant 2 ans, à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Les entreprises dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est supérieur à 8,33 ETP s'engagent à augmenter leur effectif, dans l'année qui suit la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, d'au moins 6 %. Cette augmentation peut se faire par augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, pour autant que cela ne représente pas plus de 50 % de l'obligation d'augmentation de l'effectif. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant deux ans minimum à compter de la date de la dernière embauche prévue à l'article 11.1 ci-dessus.

Article 11.2 **Calendrier des embauches**

Les embauches doivent avoir lieu dans l'année qui suit la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Titre III **Dispositions générales**

Article 12 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée.

Article 13 **Date d'effet**

Il prend effet à compter de la date de son extension.

Article 14 **Réexamen de l'accord**

Dans le cas où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire viendraient remettre en cause l'équilibre de cet accord, les partenaires sociaux signataires s'engagent à en examiner les conséquences et, si besoin, modifier ou compléter le présent accord.

Article 15 **Suivi de l'accord**

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires signataires du présent accord.

En cas de litige né de l'application de cet accord, la commission prévue à l'article 61 de la convention collective du Tourisme social et familial pourra être saisie.

Article 16 **Dénunciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires de cet accord. Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

La durée du préavis est fixée à 6 mois. Au cours de ce préavis ses dispositions restent en vigueur.

Article 17 **Publicité**

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 18 **Extension**

Les parties signataires s'engagent à demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension de cet accord

à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du Tourisme social et familial.

Décret n° 2004-124 du 9 février 2004

Relatif à la durée du travail dans le secteur du tourisme social et familial (JO 11 février 2004)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment son article L. 212-4 ;

Vu l'avenant n° 37 du 17 juillet 2001 à la convention collective nationale du tourisme social et familial, modifié par l'avenant n° 40 du 20 novembre 2002,

Décète :

Article 1er

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial tel qu'il a été étendu par l'arrêté du 2 juillet 1980 pour les emplois à temps complet des personnels encadrant des mineurs, des accompagnateurs de groupes et des guides accompagnateurs.

Article 2

Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements et pour les emplois visés à l'article 1^{er} du présent décret, et pour tenir compte des temps d'inaction, les heures au-delà de 10 heures de travail effectif par jour sont décomptées à raison de 1 heure par tranche de 3 heures de présence.

Article 3

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Avenant n° 41 du 15 mai 2003

[Étendu par arrêté du 10 mai 2004, JO 19 mai 2004, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juin 2004]

Article 1 Préambule

Les Employeurs de la branche tourisme social et familial et les organisations syndicales de salariés ont conclu un accord relatif au développement du dialogue social afin de soutenir les partenaires sociaux dans leur mission de négociation syndicale.

Ainsi, pour faire vivre l'ensemble du dispositif conventionnel, les parties se sont réunies pour négocier et conclure le présent avenant, ayant pour objet l'institution d'un fonds mutualisé relatif au financement :

- du fonctionnement du paritarisme,
- du développement de l'exercice du syndicalisme, tant salarial que patronal

Ce fonds est approvisionné par une contribution obligatoire des entreprises appartenant à la branche professionnelle, telle que définie dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial.

Article 2 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer le fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme patronal et salarial
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des contributions collectées.

2-1 Le fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement de la commission paritaire mixte de négociation

-
- au fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation
 - à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
 - et à toute autre commission pouvant être créée par la suite dans le cadre de la commission mixte
 - à la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci
 - aux études concernant la branche professionnelle décidées dans le cadre de la commission mixte
 - au secrétariat administratif de la branche professionnelle selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire

2.2

Le développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations syndicales représentatives au niveau national pour les salariés et aux quatre syndicats employeurs de la branche.

Article 3

Montant de la contribution

La contribution financière instaurée par la convention collective nationale du tourisme social et familial est de 0,05 % de la masse salariale brute totale des entreprises appartenant au champ de la convention collective. Elle est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2004.

La collecte est répartie à raison de :

- 0,02 % pour le fonctionnement du paritarisme ;
- 0,03 % pour l'exercice du syndicalisme.

En cas d'excédent ou d'insuffisance, la compensation pourra intervenir entre les deux fonds selon des modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Article 4

Utilisation du produit de la collecte

4.1

Sommes attribuées au paritarisme

4.1.1

Principe

0,02 % des sommes collectées sont affectées tel que défini à l'article 2-1.

Le collège employeur, dans ce cadre, assure le secrétariat de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

4.1.2

Utilisation des fonds

Ces fonds serviront au remboursement des frais de déplacements et de salaires :

- des représentants composant les délégations de salariés et d'employeurs appelées à participer aux travaux des commissions visées à l'article 2-1, alinéas 1 à 5 et ce, selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

4.2

Sommes attribuées à l'exercice du syndicalisme (salariés et employeurs)

4.2.1

Principe

0,03 % des sommes sont affectées, à raison de :

- 50 % aux organisations syndicales représentatives au plan national, selon leur accord interne ;
- 50 % aux organisations syndicales employeurs, selon leur accord interne.

Les partenaires sociaux s'engagent à utiliser cette collecte dans le cadre de leur objet social.

Article 5

Modalités de recouvrement

La contribution est acquittée annuellement sur la masse salariale brute totale de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), sur la base des salaires versés.

L'appel de la contribution est confié à un organisme collecteur de fonds mutualisés (OPCA, Uniformalion).

L'organisme paritaire collecteur (OPCA) uniformalion est chargé du recouvrement de cette cotisation qui se fera en

même temps, mais distinctement, de l'appel de fonds de la formation professionnelle (CIF CDD-alternance) et dans les mêmes conditions.

Un contrat de gestion sera négocié par la présidence du comité de gestion paritaire afin d'assurer la collecte dans les conditions optimum d'économie et d'efficacité.

Les frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1 % par mois.

Article 6 **Constitution d'un comité de gestion paritaire**

6.1 **Création du comité de gestion paritaire**

Il est créé un comité de gestion ayant pour mission de procéder à la répartition et au contrôle des sommes collectées.

6.2 **Composition du comité de gestion paritaire**

Le comité de gestion est composé :

— d'un représentant dûment mandaté par chaque organisation syndicale des salariés représentative au niveau national,

— d'un représentant de chaque organisation syndicale employeur de la branche qui a la possibilité d'augmenter le nombre de ses représentants à parité du nombre de représentants des organisations des salariés.

Un président et un vice-président sont élus par le comité de gestion paritaire. Il est présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Les titulaires des postes de président et vice-président doivent être issus de collègues différents.

La durée de leur mandat est de 2 ans à compter du jour de leur élection.

La première présidence est confiée au collègue employeur.

6.3 **Modalités de fonctionnement du comité de gestion paritaire**

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur du comité de gestion.

L'organisme collecteur communique au comité de gestion un état de la collecte de l'année selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Le secrétariat, tenu par le collège employeurs, rédige le procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion.

Ce procès-verbal est adressé à tous les membres du comité de gestion dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

Les procès-verbaux sont signés du président et du vice-président.

Article 7 **Information à la commission paritaire nationale**

Le comité de gestion communique son rapport annuel à la commission mixte nationale.

Article 8 **Demande d'extension**

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Mise à la retraite

Avenant n° 47 du 5 avril 2006

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSTOF ;

SATPS ;

CAP France ;

UNODESC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

- *d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés,*
- *de répondre aux obligations fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.*

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en terme d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sur les contreparties en termes d'emploi pouvant être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

Article 1

La mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans)

1-1

Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

À défaut, l'employeur devra attribuer au 1^{er} janvier suivant une majoration de 50 % du D.I.F. annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du D.I.F. pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur six ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

1-2

Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57 alinéa 2 de la convention collective, majorée de 2/10^{èmes} (deux dixièmes) de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

1-3

Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au double du préavis conventionnel.

Article 2
La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

2-1
Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessus sont remplies :

La mise à la retraite s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit d'un maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

À défaut l'employeur devra attribuer au 1^{er} janvier suivant une majoration de 50 % du D.I.F. annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du D.I.F. pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur six ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

2-2
Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans, remplissant les conditions énoncées au premier alinéa de l'article 2-1 ci-dessus, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57 alinéa 2 de la convention collective. Le calcul de cette indemnité s'effectue en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

2-3
Procédure de mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière que celles qui sont prévues à l'article 1-3 ci-dessus pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

Article 3

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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.

Risques psychosociaux

(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans «Économie sociale»)

Parcours d'évolution professionnelle

(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans «Économie sociale»)

Égalité et prévention des discriminations

(Voir Accord du 23 mai 2011 dans «Économie sociale»)

Égalité professionnelle Femmes-Hommes

Accord du 27 mai 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA ;

Cap France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

CGT commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements et des dispositions pris par les partenaires sociaux notamment dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche du Tourisme social et familial (TSF).

Les dernières études réalisées dans la Branche permettent de constater :

- Une féminisation des fonctions occupées, de l'ordre de 58 % ;
- Une sous-représentation dans la catégorie «cadres» entraînant des écarts significatifs de rémunération (38 % des cadres sont des femmes) ;
- Une répartition femmes - hommes déséquilibrée selon les métiers ;
- Une sur-représentation des femmes au sein des postes les moins qualifiés.

Forts de ce constat et du bilan des actions réalisées et menées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2012, les partenaires sociaux sont convaincus de la nécessité de poursuivre et d'accroître les mesures déjà prises. Porteurs des valeurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux se sont appuyés, pour guider leur réflexion et compléter les mesures prises, sur l'accord multiprofessionnel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes - hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé par l'UDES et cinq confédérations syndicales de salariés.

Par ailleurs, les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite loi Travail, les Ordonnances dites Macron, ainsi que la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 prévoient diverses mesures en vue de favoriser l'effectivité de l'égalité femmes-hommes qu'il convient de souligner et d'intégrer dans le présent accord.

Au-delà des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la Branche du TSF ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des négociations et de conclure des mesures visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objectif de proposer une meilleure appréhension du vocabulaire lié à l'égalité professionnelle (lexique en annexeI) et d'identifier les domaines d'actions de progression afin d'impulser une nouvelle dynamique en matière d'égalité femmes - hommes au sein de la Branche.

Au regard de la mise en œuvre et du bilan de l'accord du 15 novembre 2012 dans la Branche, il a été décidé de promouvoir les domaines d'actions de progression prioritaires suivants :

- Le recrutement,
- L'accès à la formation, promotion professionnelle,
- Le respect de l'égalité salariale,
- L'amélioration des conditions de travail,
- La conciliation vie professionnelle/ vie familiale,
- La parentalité et la solidarité familiale,
- La prévention du harcèlement et des violences sexistes,
- L'optimisation des outils RH au sein des entreprises.

Afin de réaliser un bilan de ces mesures, les partenaires sociaux s'engagent à s'appuyer sur des indicateurs précis lors de l'élaboration du prochain rapport de branche. La liste non exhaustive de ces indicateurs figure en annexe II du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du Tourisme Social et Familial. Par ailleurs

et en référence à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions contenues dans le présent avenant ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la Branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Pour autant, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux signataires d'accorder une attention particulière et un soutien dédié aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de la commission de suivi instaurée à l'article 11, qui produira un outillage adapté.

Article 2

Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixité des emplois

Le présent accord vise notamment à accompagner le développement de la mixité des emplois au sein de la branche. Dans cet objectif, les partenaires sociaux entendent favoriser l'évolution des représentations sociales et une modification des comportements dans le champ de l'entreprise.

Cette évolution doit être favorisée par :

- des formations de l'encadrement et des professionnels dans le champ des ressources humaines au thème de l'égalité ;
- la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche du TSF favorisant une répartition équilibrée entre les deux sexes et exempte de toute terminologie et de représentation génératrice de stéréotypes sexués ;
- La déclinaison de cette approche notamment au moyen de partenariats avec l'Éducation Nationale, les acteurs du Service public de l'emploi, ou encore avec les organismes chargés de dispenser le conseil en évolution professionnelle.

Article 3

L'accès à l'emploi : le recrutement et la mixité des emplois

Les partenaires sociaux rappellent que les critères de recrutement doivent être fondés exclusivement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les partenaires sociaux rappellent fermement qu'il est interdit de faire une présentation genrée des emplois et que toute offre d'emploi ou présentation de métier doit se faire de manière neutre soit avec la présentation masculine ou féminine de l'emploi soit par la mention (H/F) accolée à tout terme générique d'emploi.

Cette présentation est la seule possible pour contribuer à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à aller plus loin en contribuant par leur politique de recrutement à lutter contre les discriminations ou à favoriser le rééquilibrage des écarts.

C'est ainsi que :

- Les annonces doivent obligatoirement respecter les principes de neutralité.
- Le recruteur doit utiliser les mêmes méthodes de sélection pour chaque candidat (grille d'évaluation, grille d'analyse de CV). Elles doivent répondre à des critères objectifs.

Il est rappelé que l'employeur doit informer les représentants du personnel de la méthodologie employée.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass, ...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.
- à s'appuyer sur des outils existants, dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.
- à retenir à compétences égales le même ratio de femmes et d'hommes en entretien que celui des candidatures reçues.
- à tenir selon le sexe un état des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives.
- à diffuser, pour les candidats reçus en entretien, un document faisant état des droits et obligations des parties en matière de recrutement. Ce document est transmis par le biais d'un courriel ou d'un écrit remis en main propre lors de l'entretien. La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée de l'élaboration dudit document.

Enfin, les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 4

La gestion des parcours d'évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

4.1

La formation professionnelle

La formation en tant que vecteur de promotion professionnelle est un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, en particulier pour les salariés à temps partiel.

4.1.1

Les actions à mener par la Branche

Dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF), les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effective l'accès à la formation pour tous et ce peu importe le sexe, la nature du contrat et la durée de travail.

Les partenaires sociaux veillent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

Les actions entreprises permettront ainsi un meilleur accès à l'emploi et un renforcement des parcours professionnels.

4.1.2

Les actions à encourager auprès des entreprises

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à :

— former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc....).

— rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

4.2

La mobilité et la promotion professionnelle

Tous les salariés doivent avoir un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, l'entretien professionnel pourra être mobilisé pour envisager des possibilités de progression de carrière. Il s'agit de lutter contre les effets «plafonds de verre» et «cloison de verre» tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes, notamment à la prise de postes pour lesquels leur genre est sous-représenté.

Afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'évolution professionnelle, les salariés se trouvant absents seront informés des offres d'emploi en interne afin de pouvoir y postuler avec les mêmes chances. Ils devront préalablement communiquer leur accord pour l'envoi de telles informations.

Les critères de promotion et de mobilité internes devront être fondés sur des éléments objectifs d'évaluation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent notamment viser un objectif de parité.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation et ce notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'impact sur l'acquisition des droits liés au compte personnel de formation.

Article 5

Égalité salariale et classifications

5.1

Principes généraux pour l'instauration de l'égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination. Ainsi, il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les entreprises doivent assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Aucune différence de salaire ne doit être fondée sur l'appar-

tenance sexuelle.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Afin d'assurer l'effectivité du principe de l'égalité salariale, les entreprises du TSF doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les sexes. Il est rappelé conformément aux dispositions légales que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

S'agissant de la méthode de calcul pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de postes équivalents et par tranche d'âge, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de la branche du Tourisme Social et Familial.

L'employeur peut également répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce cas, cette méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Enfin, l'employeur peut répartir les salariés selon une autre méthode de cotation des postes entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / ingénieurs et cadres. Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

À la suite d'un retour de congé de maternité ou d'adoption et en cas d'augmentation générale ou individuelle pendant cette période, le salarié doit profiter de l'augmentation dont bénéficient les salariés de sa catégorie dans l'entreprise.

5.2

Les moyens de réduction des écarts de rémunérations

Dans le but d'analyser plus finement la réalité des écarts individuels de rémunération constatés entre les deux sexes et contribuer plus efficacement à leur réduction, les partenaires sociaux incitent les entreprises, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, à identifier clairement et sur des bases objectives, les différentes composantes des rémunérations individuelles des collaborateurs (valorisation d'un parcours, d'une expérience, d'une performance spécifique, etc.).

Ainsi, les écarts de rémunérations qui ne s'expliquent pas par des éléments objectifs seront plus aisément identifiables pour donner lieu, dans le temps, à des mesures appropriées à la nature des différences observées.

5.3

Classifications

Dans le cadre de la révision quinquennale obligatoire des classifications, les partenaires sociaux s'engagent à cette occasion à être extrêmement vigilants à ne pas formaliser des dispositions susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

À cette fin, les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classifications seront analysés en vue d'identifier et de corriger tout facteur de discrimination directe ou indirecte pour un même emploi.

Afin d'assurer cette garantie, les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur des outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet.

Article 6

Conditions de travail et emploi

6.1

Organisation du travail - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à favoriser l'objectif de parité.

Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Par conséquent, les entreprises sont invitées à intégrer dans leur organisation, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements seront adaptés et prévus à l'avance afin de permettre cette articulation et devront, dans la mesure du possible, s'inscrire à l'intérieur des horaires habituels de travail. Un délai de prévenance compatible avec les contraintes de vie familiale sera observé dans l'organisation des plannings.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à prendre toutes mesures nécessaires visant à garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations des salariés que de leur vie familiale.

Enfin, les apports des nouvelles technologies, qui permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise, pourront constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

6.2

Conditions de travail de la salariée enceinte

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévus par le Code du Travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise à améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte.

Il est rappelé que les entreprises doivent veiller à ce que la salariée enceinte bénéficie d'une réduction journalière d'une heure le mois précédent son départ en congé maternité conformément aux dispositions conventionnelles.

6.3

Conditions de travail et salarié à temps partiel

Les demandes des salariés pour un aménagement de temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à l'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Les entreprises veilleront à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Ainsi, elles doivent offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

Article 7 Parentalité

7.1

Gestion de la parentalité dans l'entreprise

Les entreprises doivent veiller à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congés de maternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Par ailleurs, ces périodes d'absences ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés en congés de longue durée (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation) les informations communiquées à l'ensemble des salariés, pendant leur absence, dans la mesure où ceux-ci donnent leur accord écrit.

7.2

Périodicité des entretiens à l'issue du retour du salarié

Dans le mois suivant le retour du salarié absent du fait de la parentalité (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation), un entretien de reprise sera systématiquement organisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, cet échange devra donner lieu à un entretien plus approfondi en fonction des périodicités suivantes :

- 6 mois d'absence : entretien au cours duquel est obligatoirement évoquée l'évolution de l'entreprise et son impact sur le poste nécessitant, le cas échéant, l'adaptation sur salarié ;
- 1 an d'absence : entretien au cours duquel l'employeur et le salarié procèdent à la vérification de la rémunération.

Article 8

Solidarité familiale

Les entreprises doivent veiller à communiquer toutes les informations nécessaires aux salariés relatives aux dispositifs permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié.

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils technologiques pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

8.1

Aidants familiaux

Des mesures d'aménagement de temps de travail seront prévues à destination des salariés aidants familiaux. Cette aide familiale ne devra en aucun cas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour rappel, en vertu de l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles, «est considéré comme un aidant familial le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide».

8.2

Jours de congés enfant malade

Il est rappelé que, sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de quinze ans, des congés rémunérés, dans la limite de 3 jours par an et par salarié, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

En cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de quinze ans jusqu'à dix-huit ans inclus dont il assume la charge effective et permanente, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré selon des modalités prévues par l'entreprise dans la limite de 3 jours par an et par salarié.

8.3

Jours de congés enfant malade supplémentaires

En cas de maladie ou d'accident, toujours constatés par certificat médical, le parent élevant seul un enfant de moins de trois ans bénéficie de 2 jours de congés rémunérés supplémentaires par an.

Le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation dans les meilleurs délais, justificatifs pouvant être notamment :

- Bénéfice de l'allocation parent isolé de la CAF ;
- Décision d'un tribunal judiciaire concernant l'attribution de l'autorité parentale ;
- Le livret de famille ;
- La feuille d'imposition du foyer fiscal.

Article 9

Prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail

L'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat doit prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste.

Les entreprises doivent y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base pour l'affichage des dispositions ci-dessus. Ces travaux pourront s'appuyer sur les études réalisées par des organismes publics spécialisés (Défenseur des Droits, Conseil Économique Social et Environnemental, ...).

Article 10

L'optimisation des outils RH au sein des entreprises

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de mettre en place des outils RH au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité réelle.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier à périodicité annuelle sur l'égalité professionnelle.

À défaut d'accord conclu sur le thème de l'égalité, les entreprises établissent un plan d'action lequel comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs, l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il est rappelé conformément aux dispositions légales et réglementaires, que dans le cadre de la BDES, les entreprises d'au moins cinquante salariés, doivent recueillir au minimum l'ensemble des données obligatoires.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à recueillir des données chiffrées et des outils de nature à alimenter les indicateurs de branche.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront notamment puiser, dans le guide pratique édité par l'UDES, des outils et bonnes pratiques utiles à la conduite de leur politique égalité professionnelle.

Le guide pratique de l'UDES est accessible au lien Internet

suivant : https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront en outre des outils produits par la commission de suivi de la branche.

Article 11 **Modalités de suivi du présent accord**

Article 11.1 **Création d'une commission de suivi**

Article 11.1.a **Création de la commission de suivi**

Une commission de suivi est instituée afin de déterminer l'impact des mesures du présent accord et d'aider à sa mise en œuvre.

Cette commission de suivi est composée d'au moins un représentant de chaque organisation représentative patronale et de salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du secrétariat de la branche. Lors de la première réunion de la commission de suivi, celle-ci doit adopter un calendrier d'action pour l'année à venir et le transmettre à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 11.1.b **Missions de la commission de suivi**

Dans le cadre de nouveau dispositif réglementaire résultant du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la commission de suivi pourra recueillir et faire état des mesures correctives les plus efficaces adoptées dans les entreprises.

La commission de suivi pourra également travailler en étroite collaboration avec plusieurs entreprises volontaires de la branche afin de les soutenir de façon active dans leurs objectifs d'égalité professionnelle.

Concomitamment, la commission de suivi pourra rechercher, au sein d'un échantillon d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de traitement entre les femmes et les hommes notamment l'ancienneté dans l'emploi.

La commission de suivi pourra intervenir, à la demande de l'entreprise volontaire, pour proposer des modifications du règlement intérieur prévu aux articles 1321 -1 et suivants du code du travail. L'une des améliorations possibles est notamment l'instauration de la notion de « harcèlement discriminatoire » et l'instauration de sanctions disciplinaires.

Pour l'exercice de sa mission de suivi, la commission pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs présentés à l'annexe 2 du présent accord.

Article 11.2 **Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

La commission de suivi sera également chargée de la réalisation d'outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour les soutenir dans la mise en œuvre du présent accord.

Elle devra notamment établir une grille d'analyse type pour l'étude des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 11.3 **Utilisation des travaux de la commission de suivi**

Les travaux de la commission de suivi seront transmis à la Commission paritaire permanente de négociation et

d'interprétation (CPPNI) pour l'élaboration du rapport mentionné à l'article L. 2232-9 3° du code du travail.

Hormis les entreprises volontaires sectionnées dans le cadre de l'article 11.1.b, et le cas échéant avec leur consentement, tous les résultats du groupe de travail sont collectés et utilisés de façon anonyme.

Article 12

Sécurisation juridique

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 14

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Annexe I - Lexique

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Égalité professionnelle : C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : C'est d'abord la traduction du principe «à travail de valeur égale, salaire égal». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : «Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse».

Annexe II - Liste non exhaustive des indicateurs pour le rapport de Branche et

nécessaire au suivi du présent accord

La présente liste prend acte du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et notamment de ces annexes 1 et 2 afin de prévoir des indicateurs à même d'être recueillis dans les meilleures conditions par la commission de suivi mis en place par l'article 11.1 du présent accord.

I) Effectifs (F/H)

- Effectif par CSP / niveau de qualification / nature du contrat/ âge / ancienneté ;
- Sont à exclure :
 - Les apprentis,
 - Les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
 - Les salariés mis à disposition par une autre entreprise,

II) Embauches (F/H)

Nombre d'embauches CDI et CDD par sexe / niveau de classification / métier ;

III) Formation professionnelle (F/H)

- Nombre d'heures de formation par sexe / emploi / niveau / statut (cadre ou non cadre) / nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire) ;
- Proportion femmes / hommes ayant suivi des formations d'encadrement (gestion d'équipe, de projet d'établissement).
- Nombre de formations au recrutement mixte organisées ;

IV) Promotions (F/H)

- Indicateur sur la promotion : changement de niveau (classification conventionnelle) par sexe / emploi.

V) Rémunérations (F/H)

- Rémunération annuelle moyenne par sexe et par
- Fonctions / emplois / niveau de classification ;
- Tranche d'âge : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus.
- Selon le type de contrat

VI) Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (F/H)

- Nombre de congés maternité ;
- Nombre de congés paternité ;
- Nombre de congés parentaux ;
- Nombre de congés de soutien et solidarité familiale (proches aidants, etc...)
- Nombre de congés enfant malade pris.

Chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Accord du 27 mai 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 11 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA ;

Cap France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT services ;

CGT commerce distribution ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3 S.

Préambule

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au travers une démarche de qua-

lité de vie au travail, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un accord de branche facultatif afin de faciliter l'utilisation par les organismes de la branche du chèque emploi service universel (ou CESU) préfinancé. Tel un titre restaurant, le CESU «préfinancé» est un moyen de paiement acheté par l'entreprise.

Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d'enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié que l'entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d'enfants.

Article 1

Conditions d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant instaurer le CESU au bénéfice de leurs salariés.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2

Dispositions permettant d'instaurer le CESU dans les entreprises de moins de 50 salariés

Décision unilatérale sur la mise en place du Chèque Emploi Service Universel (ou CESU) au sein de l'entreprise

1

Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la société____ [à compléter].

2

Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques emploi service universel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé et qui perçoivent une rémunération au titre d'un contrat de travail en cours et ont une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise.

3

Consentement du salarié

Le salarié en CDI doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle au début de chaque année civile. Le salarié en CDD doit indiquer son acceptation individuelle dans les quinze jours qui suivent son embauche. Une note d'information sur le dispositif du CESU sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

4

Contribution de l'employeur et du salarié au financement des chèques

Les parties signataires conviennent que les salariés bénéficiaires tels que définis à l'article 2, pourront bénéficier chaque année de titres CESU préfinancés dans la limite d'une valeur faciale de____ [à compléter dans la limite réglementaire de 100 €] €.

Il est convenu que les titres CESU seront financés par l'employeur à hauteur de ____ [à compléter] de la valeur faciale soit un montant maximal de____ [à compléter] par année civile et par salarié.

La part à la charge du salarié, soit____ [à compléter] € de la valeur faciale des titres, sera prélevée sur le salaire du demandeur le mois de la commande.

La prestation de service, fabrication et colisage, ainsi que l'envoi sont pris en charge par l'entreprise.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution, éventuellement en fonction des critères objectifs et non-discriminatoires qu'il a définis. Il en informe le personnel et le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

La part payée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques figurent en bas du bulletin de salaire.

5

Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Conformément à la législation en vigueur les aides versées par l'employeur pour le financement de services à la per-

sonne ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830 euros par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

De même, l'aide n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1830 euros par an et par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

6

Durée de l'accord, entrée en vigueur et envoi à la CPPNI

Ces dispositions entrent en vigueur le ____.

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée. Cet envoi peut se faire par mail à l'adresse cppni@gsotf.org ou par voie postale (7 Rue Pérignon 75015 Paris).

Article 3

Choix de l'opérateur et valeurs minimales de participation

Pour l'application du présent accord, l'employeur devra participer au financement du CESU à hauteur de 30 % minimum de la valeur faciale du chèque et le salarié à hauteur de 70 % maximum de la valeur faciale du chèque.

Sous réserve de l'évaluation du dispositif CESU instauré par le présent accord, les partenaires sociaux évalueront l'opportunité de proposer un opérateur unique à des conditions préférentielles. Jusqu'à cette évaluation, l'entreprise demeure entièrement libre de recourir aux opérateurs existant sur le marché.

Article 4

Négociation dans les entreprises

Le présent accord ne fait pas obstacle aux négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur, durée et suivi du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires. La CPPNI assure le suivi de l'accord et de ses conditions d'application dans les entreprises de moins de 50 salariés notamment grâce à l'envoi des accords types utilisés par les entreprises.

Article 6

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

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

Annexe : Liste des prestations possibles dans le cadre du Chèque emploi salaire universel

Pour payer quoi ?

Les activités que l'on peut payer en CESU figurent dans la liste ci-dessous (Certaines activités sont effectuées exclusivement au domicile du particulier) :

- garde d'enfant à domicile,
- soutien scolaire et cours à domicile,
- petits travaux de jardinage,
- entretien de la maison et travaux ménagers,
- prestations de petit bricolage dites «hommes toutes mains»,
- assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété,

-
- assistance informatique et Internet à domicile,
 - gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire,
 - assistance administrative à domicile,
 - soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes,
 - garde malade à l'exclusion des soins,
 - assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux,
 - soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes.

D'autres activités sont partiellement réalisées en dehors du domicile. Pour pouvoir être réglées en CESU, elles doivent faire partie d'une offre de services incluant un ensemble de prestations effectuées au domicile du particulier :

- collecte et livraison à domicile de linge repassé,
- préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions,
- livraison de repas à domicile,
- livraison de courses à domicile,
- accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante),
- prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives,
- aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile.

Renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid 19

Accord du 10 juin 2020

[Étendu par arr. 18 août 2020, JO 21 août, applicable à compter de sa signature jusqu'au 30 nov. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;
CAP France ;
CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
CGT CSD ;
UNSA Sport 3S ;
SNEPAT FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire auquel est confronté la France en raison de l'épidémie de Covid 19.

Les partenaires sociaux de la Branche souhaitent exprimer leur solidarité et leur soutien auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés du secteur du tourisme social et familial.

Conscients des conséquences délétères pour les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux souhaitent aménager les dispositions conventionnelles relatives au renouvellement du contrat saisonnier pour la saison d'été 2020.

Il est important d'anticiper la fin de cette pandémie et de faire en sorte que les saisonniers puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, contribuant ainsi à la relance de l'activité lorsque les mesures de confinement seront levées et que les établissements fermés pourront ouvrir de nouveau.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche au sens de l'article 1 de la convention collective du tourisme social et familial.

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

Article 2

Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier

L'article 23 de la convention collective des organismes de tourisme social et familial prévoit un statut particulier au salarié saisonnier travaillant dans les entreprises de la branche. Les saisons d'ouvertures étant particulièrement impactées par les mesures gouvernementales décidées dans le contexte de l'épidémie de COVID-19, avec au principal un arrêt des activités de la branche, les conditions habituelles de ce droit au renouvellement doivent être aménagées.

a

Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mais qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne le seront pas au cours de la saison été 2020, pour les motifs visés aux présentes.

b

Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23 a) de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers titulaires au sens de l'article 23 b), le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la crise sanitaire liée au COVID 19 ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 c) de la convention collective.

Ce non renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ou la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers conservent les droits acquis au titre de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la titularisation tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits seront mobilisables dès la saison hiver 2020 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'été, dès la saison été 2021.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Article 3

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au 30 novembre 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la parution de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 3 février 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill., applicable à compter de sa date de signature jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

HEXOPEE ;

CAP France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

CGT Commerce Distribution ;
SNEPAT FO ;
UNSA 3 S.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire auquel est confronté la France en raison de l'épidémie de Covid-19. Les partenaires sociaux de la Branche expriment leur soutien et leur solidarité auprès de l'ensemble des professionnels (employeurs et salariés) du secteur du tourisme social et familial.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du premier accord de branche conclu le 10 juin 2020 sur le même objet. Conscients des conséquences délétères pour les professionnels du TSF (employeurs et salariés) faisant suite au prolongement de l'épidémie, les partenaires sociaux souhaitent à nouveau aménager les stipulations conventionnelles relatives au renouvellement du contrat saisonnier, pour les prochaines saisons (hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022).

Compte tenu des incertitudes liées au contexte sanitaire et aux décisions prises par le gouvernement, les partenaires sociaux conviennent que les délais de communication fixés à l'article 23 de la convention collective sont suspendus et remplacés pour la durée de l'accord par un délai raisonnable adossé à la temporalité des annonces gouvernementales ou à la reprise totale de l'activité économique de la structure.

L'objectif est de faire en sorte que les saisonniers puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, contribuant ainsi à une véritable relance de l'activité lorsque la situation sanitaire le permettra.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche au sens de l'article 1 de la convention collective du tourisme social et familial.

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

Article 2 Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier

L'article 23 de la convention collective des organismes de tourisme social et familial prévoit un statut particulier au salarié saisonnier travaillant dans les entreprises de la branche. Les saisons d'ouvertures étant particulièrement impactées par les mesures gouvernementales décidées dans le contexte de l'épidémie de COVID-19, avec au principal une fermeture administrative totale puis partielle des structures, les conditions habituelles de ce droit au renouvellement doivent être aménagées.

2.1 Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mais qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne le seront pas au cours de la crise sanitaire couvrant les saisons : hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022 pour les motifs visés à l'article 2.2.

2.2 Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23a) de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers titulaires au sens de l'article 23b, le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la crise sanitaire liée à la COVID-19 ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 c) de la convention collective.

Ce non renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ou la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers conservent les droits acquis au titre de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la titularisation tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits seront mobilisables dès la saison été 2021 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'hiver ou qui ne seraient pas recrutés pour la saison d'été en raison de la crise sanitaire, dès la saison hiver 2021-2022.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

2.3

Dispositions complémentaires visant les salariés

Les salariés saisonniers ayant dû pour des raisons économiques trouver une autre activité salariée qui ne leurs permette pas d'être disponibles pour la saison peuvent, sous réserve de fournir une copie du contrat de travail ou d'une attestation d'emploi, conserver leurs droits au titre de l'article 23 de la convention collective durant la durée de l'accord.

Le salarié concerné en informe l'employeur par tout moyen dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai maximal de 5 jours ouvrés à compter de la première présentation de la proposition de contrat par l'entreprise si elle est effectuée par courrier ou de l'accusé réception si elle est effectuée par courriel.

Ces salariés pourront donc mobiliser ce droit au renouvellement dès la saison suivante et au plus tard au cours de la saison été 2022.

Article 3

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au plus tard le 30 juin 2022.

Une clause de revoyure est prévue afin de faire un point sur l'évolution de la crise sanitaire au cours du mois de novembre 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la parution de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé (*termes exclus de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill.*) conformément aux dispositions légales.

Organisation du dialogue social dans la branche pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19

Accord de méthode du 10 juin 2020

[Étendu par arr. 23 juil. 2020, JO 30 juill., applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 déc. 2020 au plus tard]

(Voir également Avenant du 3 février 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA Sport 3S ;

SNEPAT FO.

Préambule

Au regard du contexte actuel totalement inédit lié à l'épidémie du Covid-19, le Gouvernement a dû prendre des mesures urgentes et exceptionnelles telles que le confinement généralisé de l'ensemble de la population.

Etant donné que les mesures de déconfinement commencent déjà à être mises en œuvre, les partenaires sociaux ont souhaité organiser de manière spécifique et adaptée le dialogue social pendant cette période afin de poursuivre la conduite de leurs travaux et de sauvegarder le dialogue social au sein de la Branche.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord de méthode afin de permettre

le meilleur fonctionnement des instances et de prendre toutes les décisions indispensables et adaptées pour les structures et les salariés relevant du champ d'application de la CCN du Tourisme social et familial.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des temps de travail paritaire nécessaires au fonctionnement de la Branche durant la période de déconfinement tel que précisé à l'article 6 du présent accord.

Article 2 **Mise en place de réunions paritaires distancielles**

Dans la mesure où les règles actuelles de déconfinement progressif, empêchent ou rendent difficiles toutes réunions physiques, l'ensemble des instances paritaires de la Branche se tiendront de manière distancielles et ce, tant que ces règles ne permettent pas de réunir l'ensemble des membres qui les composent conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de participations aux instances paritaires.

Ainsi, durant toute cette période et ce de manière dérogatoire au regard des dispositions conventionnelles en vigueur, l'ensemble des réunions paritaires maintenues (commissions paritaires, groupes de travail paritaires...) se tiendront de manière distancielle, en privilégiant le système de Visioconférence.

Un système d'audioconférence sera également mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Article 3 **Désignation de Référents par organisation**

Afin de faciliter et de fluidifier les échanges entre les partenaires sociaux durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne au sein de sa délégation un maximum de «deux personnes référentes» en qualité d'interlocuteurs en charge de transmettre auprès des autres organisations les positions et décisions de son organisation.

Article 4 **Fonctionnement des réunions paritaires dans le cadre de la crise sanitaire du Covid19**

Afin de permettre le bon déroulement de ces réunions paritaires distancielles, les partenaires sociaux souhaitent préciser les modalités d'organisations de la tenue des réunions, des votes, de prises de décisions et d'éventuelles signatures d'accords de Branche durant la période couverte par le présent texte.

Article 4.1 **Organisation matérielle des réunions paritaires**

L'organisation matérielle de l'ensemble des instances paritaires est assurée par le secrétariat de branche.

Il lui revient ainsi de convoquer par un courriel adressé aux mandataires habituels de chaque commission ou groupe de travail. Les membres qui entendent participer à la réunion en font part par retour de mail.

Les convocations seront adressées 7 jours avant la tenue de la réunion.

Sauf circonstance particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Article 4.2 **Déroulement des réunions**

Chaque membre participant à une réunion atteste de sa présence par courriel transmis au secrétariat de la commission. Une attestation commune pour l'ensemble de la délégation peut être réalisée par l'une des personnes désignées comme «réfèrent», par chaque organisation en application de l'article 3 du présent texte.

Les discussions se déroulent sous l'animation de la présidence en vigueur qui s'assure que les expressions de chacune des organisations présentes puissent pleinement se faire.

Pour le bon déroulement des débats, avant de prendre la parole, chaque participant devra faire signe avant de s'exprimer.

Par ailleurs, les membres n'ayant pas la parole devront couper leur microphone afin de faciliter la compréhension pour tous des échanges.

Au cours d'une réunion, si une suspension de séance est nécessaire entre membres d'un même collège, les modalités de mise en œuvre seront indiquées avant la suspension.

S'il y a lieu de voter sur une décision :

— lorsque l'expression des mandats se fait au cours de la réunion, une confirmation asynchrone sera demandée à chaque organisation par voie électronique, sous la forme d'un courriel transmis par une personne qui aura préalablement

blement été désignée comme «référente» par chaque organisation, en application de l'article 3 du présent texte ;
— si les mandats ne peuvent pas être exprimés au cours de la réunion, ils sont exprimés par les organisations par échanges de courriels suivant les modalités et délais définis au cours de la réunion.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, suivant les modalités habituelles.

Enfin, un relevé des présences, justificatif nécessaire pour ouvrir droit à l'ensemble des règles de financement du paritarisme, sera établi par le secrétariat paritaire pour chaque réunion.

Ce relevé est transmis à chaque organisation qui confirme par le retour de mail d'un de ses référents qu'il est conforme aux présences réelles pour sa délégation.

Article 4.3

Modalités de signature des accords de Branche durant la crise sanitaire du Covid19

Si un accord est soumis à signature, de manière exceptionnelle, un système de signature électronique sera mis en place pour ne pas retarder les procédures d'extension et d'application des textes négociés.

Les règles relatives à l'opposition sont celles mises en place par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid19 dès lors que ces accords auront pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid19.

Par ailleurs, dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de suivre la procédure de dépôt des accords de Branche adaptée, à savoir :

Le dépôt s'effectue par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire). L'accord sera enregistré dès réception des pièces transmises par voie électronique. Le dépôt papier de l'original signé de l'accord pourra être effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Enfin, les conditions de validité des accords soumis à signature répondent aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5

Règles de remboursements liées au fonctionnement du paritarisme

Pour l'ensemble des commissions et des groupes de travail qui se dérouleront durant l'application de cet accord, les règles habituelles prévues dans le règlement intérieur de l'AGPTSF s'appliquent.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent que le temps passé en réunion distancielle de branche est considéré comme du temps de travail effectif conformément aux dispositions en vigueur.

Article 6

Durée et date de prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020. Il pourra être prorogé si nécessaire et fera l'objet d'un bilan entre les partenaires sociaux avant son échéance.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 3 février 2021

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

Hexopée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S.

Préambule

Au regard du contexte actuel totalement inédit lié à l'épidémie du Covid-19, les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 10 juin 2020 visant à permettre un meilleur fonctionnement des instances et à prendre toutes les décisions indispensables et adaptées pour les structures et les salariés relevant du champ d'application de la CCN du Tourisme social et familial. Cet accord est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Compte tenu de la situation qui perdure il est nécessaire de prolonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

Les partenaires sociaux ont ainsi convenu ce qui suit :

Article 1

L'accord de méthode conclu le 10 juin 2020, à durée déterminée, pour maintenir le dialogue social de la branche TSF durant cette période exceptionnelle est reconduit à compter de la date de signature du présent avenant.

Cet avenant prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 2

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord de méthode du 1^{er} juin 2022

[Non étendu, applicable à compter de la date de signature. Il est conclu pour la durée des négociations visées à l'art. 1 du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Préambule

Partant du constat de la cristallisation de la problématique d'attractivité rencontrée par les structures de la branche du Tourisme Social et Familial durant la crise sanitaire du Covid-19, les partenaires sociaux ont dégagé des premiers grands axes de négociation au sein d'un groupe de travail attractivité et rémunération créé au début de l'année 2022 :

- rémunérations et périphériques / accessoires ;*
- formation professionnelle et parcours professionnels ;*
- conditions de travail et temps de travail.*

Parallèlement aux problématiques d'attractivité, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs réflexions et travaux sur d'autres thématiques parmi lesquelles : l'égalité professionnelle, le handicap et le toilettage de la convention collective à l'aune des réformes successives.

Face à la pluralité des thèmes de négociation, les organisations patronales et syndicales représentatives ont décidé, lors de la CPPNI du 4 mai 2022, de fixer une feuille de route relative à ces négociations afin de rythmer ces dis-

cussions au sein de la branche du TSF.

Article 1

Objet

Cet accord de méthode permet de fixer la liste des thématiques, le cadre et la temporalité des négociations pour les trois prochaines années 2022-2023-2024.

Article 2

Thématiques des négociations

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre ou d'ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- *Communication de branche*
 - *Promotion des actions de la branche et avantages conventionnels*
 - *Mise en valeur des métiers du TSF et de son identité*
- *Formation professionnelle*
 - *Parcours de formation (mobilité professionnelle)*
 - *Communication sur les métiers du TSF*
- *Conditions de travail et d'emploi*
 - *Réflexions autour des sujets liés au temps de travail*
 - *Égalité professionnelle*
 - *Handicap*
 - *Protection sociale : actions DES*
- *Rémunération et classification (hors NAO)*
 - *Système de rémunération / classification*
 - *Périphériques de rémunération*
 - *Partage de la valeur*

— *Toilettage de la convention collective*

À noter que cet accord ne fait en aucun cas obstacle à des discussions ou négociations futures sur toute autre thématique qui n'aurait pas été envisagée ci-dessus.

Article 3

Organisation et fonctionnement

Les partenaires sociaux conviennent de créer des groupes de travail paritaires pour préparer ces négociations thématiques au fond. Les attributions spécifiques et exactes de ces GT seront déterminées par les commissions (CPPNI ou CPNEF) et leurs travaux seront présentés devant celles-ci pour prise de décision.

Chacun de ces groupes sera constitué paritairement.

Les réunions de ces groupes de travail se tiendront, sauf exception, en visioconférence.

À titre d'exemple, les négociations pourront être structurées de la manière suivante :

- *Lorsque cela est nécessaire : envoi d'éléments d'information préalable ;*
- *Réunion de présentation et de discussion autour de ces éléments ;*
- *Envoi de propositions et d'éventuelles informations complémentaires ;*
- *Première réunion de négociation ;*
- *Envoi d'un projet d'accord ou avenant par le collège employeurs ;*
- *Réunions de négociation et de finalisation ;*
- *Signature de l'accord ou avenant le cas échéant, ou constat du désaccord au sein du relevé de décision de la commission.*

Article 4

Calendrier

Les négociations au sein de la branche TSF sont généralement structurées autour de 4 CPPNI et CPNEF annuelles (1. février / 2. juin / 3. septembre / 4. décembre).

À l'aune des thématiques dégagées à l'article 2 et des priorités déterminées par les partenaires sociaux de la branche, le calendrier indicatif suivant est élaboré :

Thématiques	Communication de branche CPPNI & CPNEF	Formation profession- nelle CPNEF	Conditions de travail et d'emploi CPPNI	Rémunération et clas- sification CPPNI	Toilettage CPPNI
Calendrier Présenta- tion et Négociation CPPNI					
2 nd semestre 2022 (Commissions 2022 n° 3 et 4)	Entrée en négociation	Entrée en négociation		Entrée en négociation	Fin des négocia- tions
1 ^{er} semestre 2023 (Commissions 2023 n° 1 et 2)	Fin des négociations	Fin des négociations		Poursuite des travaux	
2 nd semestre 2023 (Commissions 2023 n° 3 et 4)			Entrée en négociation	Fin des négociations	
1 ^{er} semestre 2024 (Commissions 2024 n° 1 et 2)			Poursuite des travaux		
2 nd semestre 2024 (Commissions 2024 n° 3 et 4)			Fin des négociations		

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire le présent calendrier pourra être modifié au fil des négociations.

Article 5 **Clause de revoyure**

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord lors de la CPPNI n° 2 du 1^{er} semestre 2023 (juin) et pour le cas échéant, convenir d'en revoir les termes (adaptation du calendrier des négociations).

Article 6 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour la durée des négociations visées à l'article 1 du présent texte.

Article 7 **Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé selon les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du Travail.

Article 8 **Application de l'accord**

En raison de sa nature, le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 **Dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt suivant les dispositions légales applicables.

Champ d'application - Statut de saisonnier titulaire

Avis d'interprétation du 12 février 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

SNEPAT FO ;

Préambule

Le présent avis d'interprétation a pour objet de préciser les dispositions de deux articles de la convention collective du tourisme social et familial suite aux saisines formulées auprès de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise et examinées le 27 novembre 2019.

Le présent avis concerne le champ d'application de la convention collective dont les dispositions sont stipulées à l'article 1 sur saisine de la CFDT.

Les partenaires sociaux souhaitent préciser que le but lucratif ou non n'est pas un critère d'application des textes conventionnels, ceux-ci s'appliquant de manière indifférenciée en fonction de l'activité principale d'une entité économique.

Il concerne également les dispositions liées au statut de salarié saisonnier titulaire prévues à l'article 23 de la convention collective sur saisine de FO.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que la pratique, consistant pour l'employeur à proposer un avenant de report du terme du CDD conclut pour un terme précis, ne doit pas faire perdre au salarié son statut de saisonnier titulaire pour la saison suivante en cas de refus.

Article 1er

Interprétation portant sur le champ d'application

Les partenaires sociaux confirment que le caractère non lucratif n'est pas une condition pour pouvoir appliquer la convention collective du tourisme social et familial, étant entendu que l'activité principale est le critère fondamental pour l'application d'une convention collective nationale.

Ainsi, la convention collective du tourisme social et familial et les autres accords collectifs de branche s'appliquent aux organismes de tourisme social et familial, exerçant les activités économiques prévues à l'article 1, sans prendre en considération leur caractère lucratif ou non.

Article 2

Interprétation portant sur le statut de saisonnier titulaire

Les partenaires sociaux rappellent que le refus d'un salarié saisonnier titulaire de poursuivre une activité salariée au-delà de la période inscrite au contrat de travail saisonnier à terme précis, n'entraîne aucune modification de son statut de saisonnier titulaire, il reste salarié saisonnier titulaire.

Par exemple, un saisonnier titulaire habituellement embauché pour une saison du 1^{er} avril au 30 octobre et qui refuse de prolonger son contrat à terme précis du 1^{er} novembre au 15 novembre, ne perd pas sa titularisation pour la prochaine saison du 1^{er} avril au 30 octobre ou il sera recruté.

Les partenaires sociaux précisent expressément que cette interprétation n'est applicable qu'aux salariés saisonniers ayant conclu un contrat à durée déterminée avec un terme précis. En effet, pour les salariés ayant signé un CDD saisonnier à terme imprécis, dont le terme est lié à la durée de la saison, le salarié accepte en signant son contrat de travail que la durée du contrat soit allongée au-delà du terme minimal au motif de l'allongement de la saison.

Article 3

Dispositions d'application

Le présent avis fera l'objet des formalités de dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avis, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Activité Partielle Longue Durée (APLD)

Accord du 2 décembre 2020

[Étendu par arr. 10 févr. 2021, 11 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSOTF ;

CNEA ;

CAP France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO ;
UNSA.

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Préambule

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

La crise sanitaire engendrée par l'épidémie du Covid-19 entraîne de graves difficultés économiques dans le secteur du tourisme, et plus particulièrement dans la branche du tourisme social et familial.

(Avenant 1^{er} juin 2022, étendu) Afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de Covid-19, sans avoir à procéder à des suppressions d'emploi ou d'en limiter le nombre, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle est mis en place à compter du 1^{er} juillet 2020 : pour cause «de réduction d'activité durable» (Loi 2020-734, 17 juin 2020 et Décrets d'application en vigueur). Il peut être mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet outil, autrement dénommé Activité Partielle Longue Durée (APLD) a pour objectif de prendre le relai du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics durant la période de confinement et applicable jusqu'à la fin de l'année 2020 dans notre secteur. Si ce dispositif d'activité partielle exceptionnelle a permis de pallier les effets sur l'emploi durant la crise, il n'a cependant pas été suffisant pour préserver bon nombre de structures de la branche.

La crise sanitaire impacte fortement l'activité du tourisme social et familial, notamment du fait des restrictions de déplacement des populations, d'accueil des publics, des possibilités de restauration ou d'activité parties intégrantes des prestations de nos structures. Le tableau ci-dessous fait état d'une estimation des pertes dans le secteur entre les mois de mars et octobre 2020 :

Tableau d'estimation des pertes liées à la crise sanitaire de la COVID-19 par mois et par type d'établissement au sein du secteur du Tourisme Social et Solidaire de mars à octobre 2020

	Pertes Mars (en €)	Pertes Avril (en €)	Pertes Mai (en €)	Pertes Juin (en €)	Pertes Juil. (en €)	Pertes Août (en €)	Pertes Sept. (en €)	Pertes Oct. (en €)	Pertes cumulées par type étab. (en €)
Camping	309 167	1 534 779	2 171 377	2 033 938	757 423	700 327	1 305 593	427 000	9 239 603
Hôtel/Résidence	8 831 954	13 884 093	15 315 651	17 745 979	7 934 679	6 554 379	6 607 010	4 862 080	81 735 824
Refuge	218 736	252 160	315 528	154 317	191 944	97 712	13 790	13 790	1 257 976
Gîtes	1 151 864	1 578 360	1 589 361	1 267 283	1 141 463	347 736	429 138	502 041	8 007 247
Centre sportif	963 543	2 949 925	2 484 652	2 229 737	2 065 568	1 755 726	1 343 000	1 283 500	15 075 651
Centre de vacances	14 478 419	20 175 789	24 035 241	24 778 426	16 310 749	9 887 581	6 484 552	5 238 755	121 389 512
Centre international de séjour	4 280 976	4 541 248	5 159 392	5 500 769	4 590 133	3 012 213	3 724 051	2 902 101	33 710 883
Maison familiale	751 233	1 035 517	1 452 920	1 511 090	2 021 705	2 256 555	1 192 037	481 558	10 702 615
Auberge de jeunesse	2 776 262	12 499 155	11 959 207	15 660 991	9 643 499	7 231 486	7 414 580	6 766 433	73 951 612
Village de vacances	15 177 599	34 071 940	47 489 105	58 782 446	33 123 444	18 601 476	20 243 611	8 372 748	235 862 371
Pertes TSS mensuelles	48 939 752	92 522 966	111 972 434	129 664 975	77 780 608	50 445 191	48 757 362	30 850 006	590 933 294

Source : UNAT novembre 2020

Pour la période d'octobre à décembre 2020, les pertes sont estimées à 200 millions d'euros ; des chiffres actualisés pourront être fournis en temps utile.

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activités des structures de la branche du Tourisme Social et Familial et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue permettant d'assurer une reprise de l'activité le moment venu.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée «APLD», afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Cet accord vise à permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit impérativement privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. À ce titre, le

présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les conditions de recours à l'activité partielle exceptionnelle prévue depuis le début de la crise sanitaire demeurant applicables au minimum jusqu'au 31 décembre 2020 dans notre secteur, l'accord en présence a pour objectif d'en prendre le relai à compter au plus tôt du 1^{er} janvier 2021 si la situation économique des structures l'impose.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

Chapitre I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale du Tourisme Social et Familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316).

Article 2

Mise en œuvre de l'accord

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. *(Exclu de l'extension par arr. 10 févr. 2020, JO 11 févr.) Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.*

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Article 3

Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche TSF que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II

Conditions d'application

Article 4

Indemnisation des salariés et réduction du temps de travail

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPÉE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au bénéfice des entreprises faisant face à une

baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. (Avenant 1^{er} juin 2022, étendu) Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de quarante-huit mois (48) consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

La limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables et financée par l'Etat et l'Unedic.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. En cas de dépassement l'entreprise devra informer le CSE quand il existe et les salariés au préalable conformément à l'article 10.

Cette indemnité est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine : $4 \times 3,5 \text{ H} = 14 \text{ heures}$ à indemniser.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Article 5

Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'ouverture des droits au treizième mois ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions défi-

nies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

— les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

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

Article 6

Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique, comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

Article 7

Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

Article 8

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant à minima toute la durée d'application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).

Article 9

Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPÉE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

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

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD) ;

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

4° (Avenant 1^{er} juin 2022, étendu) la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de quarante-huit mois (48) consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

5° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;

6° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 10 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que conformément aux textes en vigueur, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif dans le respect des articles 6 et 7.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Article 10

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

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins sept (7) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les efforts proportionnés des instances dirigeantes.

(Avenant 1^{er} juin 2022, non étendu) Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni@gsotf.org) :

— le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;

— ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III

Stipulations finales

Article 11

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

FFTV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Le présent accord entrera en application au lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 12

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13

Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 10 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés par voie d'avenant. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

La CPPNI a la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, l'étude des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- Nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- Nombre de salariés concernés,
- Volume d'heures total sur la période,
- Actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 14 **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver pour un premier point d'étape en juin 2021 et qui sera renouvelé en décembre 2021. Enfin, un bilan de cet accord sera effectué à son terme juin 2022.

Article 15 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail *et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19 (Termes exclus de l'extension par arr. 10 févr. 2020, JO 11 févr.)*.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation grâce à un dispositif de signature électronique.

Article 16 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.