
Tourisme (organismes de)

BROCHURE JO 3175

IDCC 1909

Convention collective nationale du 5 février 1996

[Étendue par arrêté du 6 décembre 1996, JO 19 décembre 1996]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des comités départementaux de tourisme (FNCDT).

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT) ;

Fédération nationale des gîtes de France (FNGF) ;

Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI) ;

Fédération nationale des services réservation, loisir, accueil (FNSRLA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC ;

FO-CGT ;

Unectour.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(Modifiées par accord du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002, applicable à compter de son extension)

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

(Avenant 28 mars 2012, étendu) La convention collective est conclue en application des textes législatifs et réglementaires. Elle règle les relations « de droit privé » entre les salariés et les employeurs de tous les organismes, sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer) : entreprises et établissements à caractère commercial ou non, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont principalement référencés sous « les codes NAF 7911 Z , 7912 Z , 7990 Z , 9499 Z , 8413 Z , 9004 Z », à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyage et de tourisme, ou entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 2 **Durée, dénonciation, révision**

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOUR ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

a) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée

b) (Avenant 28 mars 2012, étendu) Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur. La partie qui en prend l'initiative doit en aviser les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposer la dénonciation auprès des services du ministre chargé du travail. « Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9, du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13. »

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

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

Article 3 **Avantages acquis**

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

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

Chapitre II **Droit syndical**

Article 4 **Principes**

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

Article 5 **Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales**

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

Article 6 **Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales**

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOUR ;

*CFTC CSFV ;
SNEPAT FO.*

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

Article 7 **Modalités d'exercice du droit syndical**

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

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

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

Chapitre III **Représentation du personnel**

Article 8 **Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel**

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

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

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

(Avenant 28 mars 2012, étendu) Les délégués du personnel sont élus pour « quatre ans » et rééligibles. « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à deux ans » Ils bénéficient, au titre exclusif de leur mandat conventionnel du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite de 15 heures par mois. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif.

Article 9 **Licenciement des représentants du personnel**

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

Chapitre IV **Contrats de travail**

Article 10 **Rappel des principes**

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
UNECTOURE ;
CFTC CSFV ;
SNEPAT FO.

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

(Avenant 28 mars 2012, étendu) Il doit comporter au minimum l'ensemble des informations définies ci-dessous :

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

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

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

Article 11

Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Mod. par Avenant n° 9, 28 avr. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOURE ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

1

Période d'essai (Avenant n° 9, 28 avr. 2010, étendu ; Avenant 28 mars 2012, étendu)

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

— Employés : 2 mois

— Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois

— Cadres : 4 mois

Elle n'est pas renouvelable.

2

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée et préavis

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

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

Pour les employés : un mois ; employé ayant plus de deux années d'ancienneté : deux mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens : deux mois.

Pour les cadres : trois mois.

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

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

Article 12
Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

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

Chapitre V
Indemnités

Article 13
Indemnités

(Annulé et remplacé par Avenant n° 25 du 17 juillet 2018)

Article 14
Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit

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

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

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

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

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

a
Travail du dimanche

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

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

— Paiement des heures travaillées au taux de 150 % (c'est à dire une majoration de 50 %) et récupération des heures sur la base de 100 %, soit 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée. Pour le personnel travaillant exceptionnellement le dimanche, dans la limite de 8 dimanches par an :

— Soit le paiement des heures au taux horaire de 150 % (c'est à dire une majoration de 50 %)

— Soit la possibilité de récupération des heures sur la base de 150 %, soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées.

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

b
Jours fériés

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

c
Travail de nuit ⁽¹⁾

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

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

Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 h et 6h. Elles donnent droit au salarié à un

repos compensateur de 100 % (c'est à dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée) et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 % (c'est à dire une majoration de 100 %).

Article 15 **Indemnité en période de maladie ou d'accident**

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

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

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

Présence dans l'organisme	Indemnité pleine (période de)	Indemnité réduite (période de)
0 à 1 an	Régime de la Sécurité Sociale	Régime de la Sécurité Sociale
De 1 à 2 ans	2 mois	2 mois
Au-delà de 2 ans	3 mois	3 mois

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence. Les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de régime complémentaire pour assurer les indemnités dues pour les périodes suscitées, et de se conformer aux dispositions du code du travail

Chapitre VI **Durée du travail**

(Voir également l'accord du 30 mars 1999)

Article 16 **Travail effectif et repos hebdomadaire**

Mod. par Avenant n° 3, 25 sept. 2006, étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.

16-1 **Travail effectif**

Sont assimilés à des périodes de travail effectif notamment :

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

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

16-2 **Repos hebdomadaire**

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

Article 17 **Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel.**

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

a
Déplacements professionnels

Définitions :

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

b
Modalités d'indemnisation :

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

Les déplacements :

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

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

Les Voyages :

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

Le temps de voyage (aller-retour) : Quand il est pris en dehors du temps de travail, les 5 premières heures sont payées et comptabilisées comme temps de travail à 100 %. Au-delà de 5 heures, elles sont indemnisées *ou récupérées (termes exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002)* à 50 % du temps passé.

Article 18
Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCR ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOUR ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

a) (Avenant 28 mars 2012, étendu) Tout déplacement ou voyage « à caractère professionnel quelle que soit sa durée », est pris en charge par l'employeur. Cette prise en charge comprend dans la mesure du possible, l'organisation, la réservation et le paiement des frais principaux de transport collectif (bateau/train/avion) et d'hébergement pour des missions effectuées sur le territoire métropolitain.

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

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

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

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

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

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

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

d) Remboursement kilométrique

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

e) Repos compensateur

(Avenant 28 mars 2012, étendu) « Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur. » Il est pris :

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

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

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

Ce régime est applicable sauf accord spécifique entre les parties.

Chapitre VII

Rémunération

Article 19 **Salaires**

(Modifié par accord du 12 mars 2003, étendu par arrêté du 18 juin 2003, JO 27 juin 2003, applicable à compter du 1^{er} novembre 2003)

(Voir également «Salaires»)

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

La valeur du point est revalorisée au 1^{er} novembre 2003, à 1,01 euros.

Suivant l'accord du 22 février 2001, il est convenu de retenir le principe d'un accord salarial intervenant au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, prévoyant une hausse annuelle de la valeur du point, applicable par moitié au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de l'année suivante.

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

Article 20 **Prime d'ancienneté**

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

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

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

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

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

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

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'intéressé, sur les bases suivantes 3 p. 100 après trois années de présence, plus 1 p. 100 pour chaque année supplémentaire avec un maximum de 20 p. 100.

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

Article 21 **Gratification**

Mod. par Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr.

Mod. par Avenant 28 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOURE ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 26, 7 déc. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI Tourisme TERR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

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

(Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu ; Avenant, 28 mars 2012, étendu) On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13^{ème} mois...).

(Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu ; Avenant, 28 mars 2012, étendu : Avenant n° 26, 7 déc. 2018, étendu) Son montant ne peut être inférieur à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne du salarié, cette moyenne étant calculée sur les douze mois précédant le versement de la prime. (Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu ; Avenant, 28 mars 2012, étendu) Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

(Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu ; Avenant, 28 mars 2012, étendu) L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16-1 de la Convention Collective.

(Avenant n° 7, 30 sept. 2009, étendu ; Avenant, 28 mars 2012, étendu) Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2010.

Chapitre VIII

Prévoyance

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des Organismes de Tourisme est tenu d'affilier l'ensemble de ses salariés à un régime de prévoyance.

Article 22

salariés non-cadres

(Annulé et remplacé par Accord n° 41 du 30 août 2023)

Article 23

salariés cadres

(Annulé et remplacé par Accord n° 41 du 30 août 2023)

Chapitre IX

Congés

Article 24

Durée des congés payés

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

Les dates sont définies dans le courant du 1^{er} trimestre. Elles ne peuvent être modifiées dans un délai d'un mois

avant la date de départ prévue. En cas de différent sur le choix des dates entre les salariés d'un même organisme, l'employeur appliquera obligatoirement l'alternance.

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

Article 25 **Fractionnement**

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

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

Article 26 **Maladie en cours de congé payé**

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

Article 27 **Congés spéciaux**

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

Congés pour événement d'ordre familial

Ces congés doivent être pris *impérativement (terme exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002)* au moment de l'événement, sans condition d'ancienneté, en jours ouvrables :

Mariage d'un salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage ou décès d'une soeur ou d'un frère du salarié	1 jour
Naissance ou adoption (au foyer du salarié)	3 jours
Décès du conjoint ou d'un enfant de la cellule familiale	5 jours
Décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint	3 jours
Déménagement du salarié	2 jours/an

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

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

Article 28 **Autres congés**

Mod. par Avenant n° 3, 25 sept. 2006, étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.

28-1 **Congés pour évènement d'ordre familial**

Tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par un. Ce congé est porté à 5

jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

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

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

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

28-2

Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

- 2 jours au niveau départemental ;
- 4 jours au niveau régional ;
- 6 jours au niveau national.

28-3

Congé de maternité

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

Dans le cas où le ménage compte déjà deux enfants au moins, la période commence huit semaines avant la date présumée d'accouchement et se termine dix-huit semaines après.

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

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

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

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

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

28-4

Congé parental

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

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

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

28-5

Le congé sans solde

Exception faite de celui ci-dessus 28-1, il ne peut intervenir qu'après accord écrit entre employeur et salarié.

Chapitre X

Formation professionnelle

(Annulé et remplacé par Avenant n° 15, 2 décembre 2015)

Chapitre XI

Interprétation, conciliation

Article 34

Composition — Rôle — Fonctionnement de la CPNIC

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 19 du 14 juin 2017, étendu)

Article 35

Saisine de la commission

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 19 du 14 juin 2017, étendu)

Article 36

Procédure d'application et d'extension

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 19 du 14 juin 2017, étendu)

Article 37 (d'origine)

Réservé

Chapitre XII

Qualification des emplois

(Modifié par accord du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002, applicable à compter de son extension)

(Se reporter également à l'annexe I)

Préambule à la grille de qualification des emplois

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

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

Elle définit la hiérarchie professionnelle en trois grandes catégories :

1. employés,
2. agents de maîtrise, techniciens,
3. cadres.

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

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

Article 37

Principes de classification

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CFDT.

37.1 Principes

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent dès l'embauche du salarié, puis lors de chaque entretien professionnel. La classification est déterminée autour de trois échelons :

- Échelon 1 : Employé
- Échelon 2 : Agent de maîtrise/technicien
- Échelon 3 : Cadre

Chaque échelon est constitué de trois ou quatre niveaux.

Le niveau du salarié est établi à partir des 4 critères suivants :

- Des compétences techniques ou technicité, c'est-à-dire de l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir être requis pour le poste concerné,
- Des responsabilités
- De la communication/représentation
- De l'autonomie

Pour identifier de façon objective ces critères il conviendra d'établir, préalablement, une description de poste. La description de poste doit faire apparaître les activités / responsabilités principales et/ou secondaires.

Une activité-responsabilité peut être explicitement affectée à un salarié comme l'un des enjeux de son poste : ce sera alors une activité «principale».

Dans d'autres cas, l'activité-responsabilité sera exercée à titre accessoire (quand la situation se présente), par défaut (personne d'autre ne pouvait la faire) et/ou à titre de renforcement de l'équipe permanente (cas de grande affluence nécessitant des renforts), et/ou au titre du remplacement ponctuel d'un salarié absent.

Par «activité-responsabilité principale», il ne faut pas entendre «quotidienne» ou prenant beaucoup de temps. Certaines activités peu fréquentes sont clairement identifiées comme constituant un enjeu fort du poste.

Par «activité-responsabilité secondaire», il ne faut pas entendre «occasionnelle», mais plutôt comme n'étant pas l'activité sur laquelle sera prioritairement jugée la compétence du salarié.

37.2 Méthodologie de classification

Après avoir établi la fiche de poste (activités/responsabilités), celui-ci est positionné dans l'une des trois catégories/échelon (Employé/Agent de maîtrise et techniciens/Cadre).

Puis au sein de chaque échelon, il conviendra de déterminer le niveau en fonction des 4 critères énoncés au 37.1.

37.3 Classification et détermination du salaire

Le salaire est calculé en multipliant le nombre de points d'indice attribués par la valeur du point. À chaque niveau, correspond un indice plancher.

Il n'y a aucun plafond. Une augmentation de la rémunération, traduite par un indice, amenant le salarié au-delà du seuil minimal de l'échelon supérieur, n'entraîne pas automatiquement l'acquisition de cet échelon.

Sur le bulletin de paye, devront apparaître l'intitulé du poste, la catégorie professionnelle, l'échelon, le niveau et l'indice payé.

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

37.4 Évaluation du positionnement du salarié

À l'occasion de l'entretien professionnel et à chaque évolution du poste, le positionnement et l'évolution du salarié seront évalués.

À l'issue de cet entretien, la fiche de poste évoluera et intégrera les évolutions constatées.

Article 38 Définition des catégories professionnelles

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽¹⁾

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

ADN Tourisme ;
Fédération Nationale des Gîtes de France.
Syndicat(s) de salariés :
SNEPAT FO ;
CFDT.

38-1
Employé, Échelon 1

Un Employé exécute des tâches plus ou moins complexes qui lui sont confiées dans le cadre d'un travail clairement défini et organisé dans des procédures.

38-2
Agent de maîtrise et technicien, Échelon 2

Un agent de maîtrise et technicien met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiés dans le cadre d'une mission ou d'un projet.

Il identifie des besoins et propose les solutions qui s'intègrent dans la stratégie. Il a le sens de l'écoute, de la négociation et de l'organisation.

38-3
Cadre, Échelon 3

Un cadre conçoit et dirige un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions. Il identifie les besoins et conçoit les solutions qui s'intègrent dans la stratégie. Il a le sens de l'écoute et de la négociation. Il sait s'adapter aux situations et faire preuve d'initiatives

38-4
Tableau récapitulatif

- Détermination de la catégorie ou de l'échelon

Employé (Échelon 1)	Exécute des tâches plus ou moins complexes qui lui sont confiées dans le cadre d'un travail clairement défini et organisé dans une procédure
Agent de maîtrise 1 technicien (Échelon 2)	Met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiés dans le cadre d'une mission ou d'un projet. Identifie des besoins et propose les solutions qui s'intègrent dans la stratégie. Sens de l'écoute et de la négociation et sens de l'organisation
Cadre (Échelon 3)	Conçoit et dirige un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions Identifie les besoins et conçoit les solutions qui s'intègrent dans la stratégie Sens de l'écoute et de la négociation, savoir s'adapter aux situations et faire preuve d'initiatives

Article 39
Détermination du niveau au sein de la catégorie professionnelle (ou échelon)

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
ADN Tourisme ;
Fédération Nationale des Gîtes de France.
Syndicat(s) de salariés :
SNEPAT FO ;
CFDT.

Au sein de chaque catégorie professionnelle (ou échelon), la définition du niveau est déterminée en fonction des 4 critères énoncés à l'article 37.1 :

- compétences techniques/ technicité ;
- autonomie ;
- responsabilités ;
- représentation / communication.

Ces notions sont définies par catégories professionnelle, comme suit :

39.1 Employés

Dans la catégorie Employé.e échelon 1 les critères sont définis comme suit :

39.1.1 Compétences techniques/ technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Niveau de connaissances générales requis ;
- Critère de technicité :
- Degré de complexité des outils et techniques utilisés.

L'évaluation du niveau de 1 à 3 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Utilisation de Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies :

Niveau 2 : Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives ;

Niveau 3 : Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis.

39.1.2 Autonomie

Niveau 1 : Application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont et contrôle permanent ; Niveau 2 : Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées et contrôle permanent ; Niveau 3 : Capacité à adapter le mode opératoire à l'activité, contrôle ponctuel et vérifications systématiques.

39.1.3 Responsabilité

Niveau 1 : Exécution des consignes ;

Niveau 2 : Responsabilité limitée dans le cadre du poste ;

Niveau 3 : Responsabilité limitée dans le cadre du poste et responsabilité spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie.

39.1.4 Communication et représentation

Niveau 1 : Échanges professionnels courants ;

Niveau 2 : Échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs ;

Niveau 3 : Échanges supposant une capacité à argumenter vis-à-vis de différents interlocuteurs y compris étrangers.

39.1.5 Mise en œuvre et évolution

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

Grille de qualification des employés

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication / représentation	Indice mini
Employé 1.1	Exécution de tâches prescrites, de consignes ou de processus	Utilisation de Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies.	Application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont Contrôle permanent	Exécution des consignes	Échanges professionnels courants	1450
Employé 1.2	Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis et sectorisés	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle permanent	Responsabilité limitée dans le cadre du poste	Échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs	1490
Employé 1.3	Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples et/ou polyvalence de tâches	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis	Capacité à adapter Le mode opératoire à l'activité Contrôle ponctuel Vérifications systématiques	Responsabilité limitée dans le cadre du poste et Responsabilité spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie	Échanges supposant une capacité à argumenter vis-à-vis de différents interlocuteurs y compris étrangers	1550

39.2

Agent de maîtrise/technicien

Dans la catégorie Agent de Maîtrise Échelon 2, les critères sont définis comme suit :

39.2.1

Compétences techniques/ technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Niveau de connaissances générales requis ;

- Degré de technicité ;

— Degré de complexité des outils et techniques utilisés. L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à gérer des informations multiples ;

Niveau 2 : Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables ;

Niveau 3 : Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations;

Niveau 4 : Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations.

39.2.2

Autonomie

L'autonomie se définit comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

-
- Nature et précision des instructions ;
 - Nature des contrôles ;
 - Initiative de réalisation requise.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers

Niveau 2 : Exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales. Le salarié interprète et adapte les processus ;

Niveau 3 : Autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme ;

Niveau 4 : Autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme.

39.2.3

Responsabilité

La responsabilité se définit comme la mesure de l'impact direct et indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation et son personnel. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Représentation de l'organisme ;
- Gestion de personnel ;
- Gestion de budget.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission et éventuelle responsabilité d'un budget défini ;

Niveau 2 : Responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées et Participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission ;

Niveau 3 : Responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une fonction de coordination et/ou de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire ;

Niveau 4 : Responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant inclure une fonction de coordination, de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire.

39.2.4

Représentation et communication

Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité. Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Niveau 1 : Capacité à communiquer avec des interlocuteurs internes ou externes, y compris étrangers. Capacité à gérer des relations complexes ;

Niveau 2 : Capacité à conduire de négociations simples dans un cadre pré défini de son champ d'activité ; Niveau

3 : Capacité de représentation en externe limitée à la mission ;

Niveau 4 : Capacité de représentation en externe limitée dans le cadre des projets.

39.2.5

Mise en œuvre et évolution

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication / représentation	Indice mini
Agent de maîtrise et technicien 2.1	Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission. Capacité à gérer des informations multiples	Exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers	Responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission Eventuelle Responsabilité d'un budget défini	Capacité à communiquer avec des interlocuteurs internes ou externes, y compris étrangers. Capacité à gérer des relations complexes.	1650
Agent de maîtrise et technicien 2.2	Gestion d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission. Et Capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables	Exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales. Le salarié interprète et adapte les processus.	Responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées. Participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission	Capacité à conduire de négociations simples dans un cadre pré défini de son champ d'activité	1730
Agent de maîtrise et technicien 2.3	Gestion d'une mission globale	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention, Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une Fonction de coordination et/ou de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	Capacité de représentation en externe limitée à la mission.	1840
Agent de maîtrise et technicien 2.4	Gestion de projets	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant Inclure une fonction de coordination de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	Capacité de représentation en externe limitée dans le cadre des projets	2169

39.3 Cadres

Dans la catégorie Cadre Échelon 3, les critères sont définis comme suit :

39.3.1 Compétences techniques/ technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Niveau de connaissances générales requis ;
- Degré de technicité ;
- Degré de complexité des outils et techniques utilisés. L'évaluation du niveau de 1 à 3 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi;

Niveau 2 : Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences et participation aux actions de développement sur une filière ou un projet ;

Niveau 3 : Expertise dans plusieurs domaines de compétences et définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière.

39.3.2 Autonomie

L'autonomie se définit comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Nature et précision des instructions ;
- Nature des contrôles ;
- Initiative de réalisation requise. L'évaluation du niveau de 1 à 3 :

Niveau 1 : Autonomie d'action et/ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission et rend compte au terme de sa mission ;

Niveau 2 : Autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité et rend compte au terme de sa mission ou du projet ;

Niveau 3 : Autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ou d'une direction générale et rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance.

39.3.3 Responsabilité

La responsabilité se définit comme la mesure de l'impact direct et indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation et son personnel. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- Représentation de l'organisme ;
- Gestion de personnel ;
- Gestion de budget.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

Niveau 1 : Participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ou d'un budget. Fonction de management et de coordination (équipe, projets) ;

Niveau 2 : Responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe ...). Fonction de direction adjointe ;

Niveau 3 : Responsabilité économique, hiérarchique et juridique. Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement.

39.3.4 Représentation et communication

Niveau 1 : Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée ;

Niveau 2 : Capacité de représentation en externe et par délégation capacité à engager la structure dans un périmètre défini ;

Niveau 3 : Capacité à engager la structure vis à vis de l'externe.

39.3.5 Mise en œuvre et évolution

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

Grille de qualification des cadres

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation	Indice mini
Cadre 3.1	Animation et gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil spécialiste	Conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi	Autonomie d'action et/ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission Rend compte au terme de sa mission	Participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ou d'un budget Fonction de management et de coordination (équipe, projets)	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée	2429
Cadre 3.2	Animation et gestion d'une structure d'une filière ou d'un projet Aptitude à diriger une structure	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences Participation aux actions de développement sur une filière ou un projet	Autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité, Rend compte au terme de sa mission ou du projet	Responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe...) Ou fonction de direction adjointe	Capacité de représentation en externe et par délégation capacité à engager la structure dans un périmètre défini.	2829
Cadre 3.3	Direction d'une structure, d'une filière ou d'un projet	Expertise dans plusieurs domaines de compétences Définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière	Autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ou d'une direction générale. Rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance	Responsabilité économique, hiérarchique et juridique. Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement	Capacité à engager la structure vis à vis de l'externe	3379

Article 40 Lexique

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CFDT.

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

- **Autonomie** : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte des instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.
- **Animation** : l'animation consiste notamment à faire travailler ensemble, de façon efficace, des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique.
- **Compétences** : notion plus large que la qualification de la personne. Les compétences reposent sur une combinaison des différents types de savoirs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir être, etc.).
- **Complexité** : est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés aux salariés.
- **Connaissances ou expérience requise** : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quelle que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

- Consignes : instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.
- Fonction : Elle constitue un ensemble d'activités-responsabilités formant un tout cohérent au sein d'un organisme de tourisme donné. Elles représentent une mise en perspective des différentes activités-responsabilités issues du référentiel. Les grandes fonctions sont au nombre de 9 :
 - m Activités-Responsabilités de services directs aux publics/touristes/clients
 - m Activités-Responsabilités de la promotion
 - m Activités-Responsabilités de l'édition
 - m Activités-Responsabilités de la production (conception de produits touristiques)
 - m Activités-Responsabilités de l'animation de réseaux
 - m Activités-Responsabilités de l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données
 - m Activités-Responsabilités de l'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labellisation
 - m Activités-Responsabilités - Fonction supports
 - m Activités-Responsabilités managériales (dont direction).
- Mission : ensemble des objectifs attribués à un salarié dans un espace professionnellement défini.
- Nomenclature relative au niveau de diplôme des candidats : tels que définis par l'éducation nationale
 - m Niveau V :CAP, BEP...
 - m Niveau IV : Baccalauréat ...
 - m Niveau III : BTS, DUT, DEUG,
 - m Niveau II :
 - Bac+ 3 : Licence, Licence LMD, Licence professionnelle
 - Bac+ 4 : Maîtrise, Master 1
 - m Niveau I :
 - Bac+ 5 : Master, DEA, CESS, Diplôme d'ingénieur ...
 - Bac+ 8 et plus : Doctorat, Habilitation à diriger les recherches ...
- Polyvalence : capacités à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mais de nature nettement différenciée.
- Projet : ensemble d'opérations et d'actions distinctes allant de l'état des lieux à la réalisation et permettant d'atteindre un objectif d'entreprise plus ou moins complexe. Un projet nécessite une compétence généraliste, correspondant à celle d'un cadre.
- Responsabilité : mesure de l'impact direct ou indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation, son personnel.
- Tâche : exécution pratique des éléments des tâches complexes font appel à des compétences multiples.

Article 41

Transition / Mise en œuvre de l'accord

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽²⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CFDT.

41.1

L'application de la nouvelle grille de classification s'applique directement aux nouveaux embauchés dès la signature de l'accord.

41.2

La nouvelle grille de classification sera mise en œuvre dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2024 pour le personnel titulaire d'un contrat de travail au moment de la signature de l'accord.

41.3

Le positionnement de chaque salariée ne pourra entraîner ni son déclassement, ni une baisse de sa rémunération.

41.4

Le nouveau positionnement du ou de la salariée fera l'objet d'une notification écrite au personnel concerné avec sa fiche de poste et fera l'objet d'un échange avec son supérieur hiérarchique sur le contenu de la fiche de poste, notamment lors d'un entretien.

41.5

Le changement d'indice et de niveau ne constitue pas une modification du contrat de travail pour la mise en œuvre du présent accord.

Article 42 Grille indiciaire modifiée

Mod. par Accord n° 39, 4 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de dépôt⁽³⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CFDT.

La nouvelle grille indiciaire ci-après reproduite est applicable au 1^{er} mai 2023

Échelon 1	
1.1	1450
1.2	1490
1.3	1550
Échelon 2	
2.1	1650
2.2	1730
2.3	1840
2.4	2169
Échelon 3	
3.1	2429
3.2	2829
3.3	3379

Exemple de Fiche de poste

Nom et prénom
Intitule du poste
Échelon
Service/ Pôle
Rattachement hiérarchique
Date de la dernière mise à jour

1/ Liste des missions et taches du poste (par ordre décroissant d'importance et de priorité) Cette liste doit être établie à partir du Référentiel activités-responsabilités de la Branche des organismes de tourisme qui les regroupent par famille

F I : Service direct au public/touriste/client	
F II : Promotion	
F III : Editions (papiers et numériques)	
F IV : Production (conception de produits touristiques)	
F V : Animation de réseau (prestataire bénévole)	
F VI : Observations des pratiques touristiques/ Analyse de la production de données	
F VII : Ingénierie Accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labélisation	
F VIII : Support	
F IX : Activités managériales donc direction	

Attention : Le temps passé ne correspond pas nécessairement à l'importance de la mission ou de la tâche. L'activité principale est celle constituant un enjeu fort du poste.

Missions / taches du poste
1
2
3
4
5
5

2°/ Savoirs, compétences et aptitudes requis :

Diplôme : Langues : Expérience : Savoir être :

3/ Niveau du poste :

La détermination du niveau s'effectue en application des articles 37.1 et 37.2 de l'accord classification en analysant les quatre critères de technicité, autonomie, responsabilité et communication/représentation, en fonction du poste.

Technicité : Autonomie : Responsabilité(s) :

Communication/ représentation :

4/ Moyens mis a disposition :

Rappel des grilles

Grille des employés (échelon 1)

Niveau	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication / représentation
Employé 1.1	Exécution de tâches prescrites, de consignes ou de processus	Utilisation de Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies.	Application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont Contrôle permanent	Exécution des consignes	Échanges professionnels courants
Employé 1.2	Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis et sectorisés	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle permanent	Responsabilité limitée dans le cadre du poste	Échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs
Employé 1.3	Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples et/ou polyvalence de tâches	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis	Capacité à adapter Le mode opératoire à l'activité Contrôle ponctuel vérifications systématiques	Responsabilité limitée dans le cadre du poste et Responsabilité spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie	Échanges supposant une capacité à argumenter vis-à-vis de différents interlocuteurs y compris étrangers

Grille des techniciens - agents de maîtrise (échelon 2)

Niveau	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication / représentation
Agent de maîtrise et technicien 2.1	Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission. Capacité à gérer des informations multiples	Exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers	Responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission Eventuelle Responsabilité d'un budget défini	capacité à communiquer avec des interlocuteurs internes ou externes, y compris étrangers, capacité à gérer des relations complexes.
Agent de maîtrise et technicien 2.2	Gestion d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission. Et Capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables	Exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales. Le salarié interprète et adapte les processus	Responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées. Participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission	capacité à conduire de négociations simples dans un cadre pré défini de son champ d'activité

Niveau	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Commutation / représentation
Agent de maîtrise et technicien 2.3	Gestion d'une mission globale	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une Fonction de coordination et/ou de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	capacité de représentation en externe limitée à la mission.
Agent de maîtrise et Technicien 2.4	Gestion de projets	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant inclure une fonction de coordination, de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	capacité de représentation en externe limitée dans le cadre des projets

Grille des cadres (échelon 3)

Niveau	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation
Cadre 3-1	Animation et gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil spécialiste	Conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi	Autonomie d'action et/ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission Rend compte au terme de sa mission	Participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ou d'un budget Fonction de management et de coordination (équipe, projets)	capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée
Cadre 3.2	Animation et gestion d'une structure d'une filière ou d'un projet Aptitude à diriger une structure	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences Participation aux actions de développement sur une filière ou un projet	Autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité. Rend compte au terme de sa mission ou du projet	Responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe...) Ou fonction de direction adjointe	capacité de représentation en externe et par délégation capacité à engager la structure dans un périmètre défini.
Cadre 3.3	Direction d'une structure, d'une filière ou d'un projet	Expertise dans plusieurs domaines de compétences Définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière	Autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ou d'une direction générale. Rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance	Responsabilité économique, hiérarchique et juridique. Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement	capacité à engager la structure vis à vis de l'externe

ANNEXES

Annexe I

Classification

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

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

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

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

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

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

Le positionnement définitif s'effectue à partir de la fiche de poste (modèle joint en annexe). Le niveau minimum de formation requis est donné à titre indicatif.

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

Grille de qualification des employés

Qualification de la fonction	Échelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
		Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget			
Exécution de tâche ne faisant pas appel à une compétence particulière	1.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Agent de services Agent d'entretien Chargé de diffusion Agent d'accueil	A partir de 1160
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis	1.2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Opérateur de saisie Assistent technique Aide comptable Secrétaire Agent d'accueil Documentaliste	A partir de 1280

Qualification de la fonction	Échelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
		Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget			
Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	1.3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	Comptable, guide interprète local* Secrétaire Agent de réservation* Agent d'accueil Informaticien/NTIC Documentaliste Agent de promotion	A partir de 1470
<p>* L'agent de réservation et le guide interprète local sont positionnés en employés 3^{ème} échelon. Néanmoins le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille</p> <p>* L'assistant technique est positionné en employé 2^{ème} échelon, néanmoins le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille</p>										

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Qualification de la fonction	Échelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
		Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget			
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	2.1	nc	nc	2	1	nc	1	IV	Comptable, Secrétaire Agent de réservation Responsable d'accueil Webmestre, Documentaliste Agent de promotion et/ou de commercialisation	A partir de 1550
Gestion d'une mission limitée	2.2	nc	nc	2	1	1	2	III	Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée, adjoint de direction *, chargé de mission études et/ou promotion* Secrétaire, Comptable, Informaticien, statisticien	A partir de 1690
Gestion d'une mission globale	2.3	1	1	2	1	2	2	III	Idem 2 ^e échelon + les responsables de petite structure	A partir de 1800
Gestion d'une mission globale	2.4	1	2	2	2	2	3	III	Directeur d'un petit organisme ou d'un service	A partir de 2140

		Degré d'autonomie			Degré de responsabilité					
Qualification de la fonction	Échelon	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
<p>* L'adjoint de direction est positionné en technicien et agent de maîtrise 2^{ème} échelon dès lors que le salarié n'est pas amené à exercer des fonctions de direction notamment en cas de suppléance du directeur. Dans cette hypothèse, il sera positionné dans l'encadrement.</p> <p>* Le chargé de mission études et/ou promotion est positionné en technicien et agent de maîtrise 2^{ème} échelon, néanmoins le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille</p>										

Grille de qualification des cadres

		Degré d'autonomie			Degré de responsabilité					
Qualification de la fonction	Échelon	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	3.1	nc à 3	nc à 2	nc à 2	nc à 3	nc à 2	nc à 3	II	Directeur de structure Directeur adjoint Cadre spécialiste Webmaster analyste	A partir de 2400

Qualification de la fonction	Échelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emplois repères (donnés à titre d'exemples — liste non exhaustive)	Indices (valeur en points)
		Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget			
Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet.	3.2	nc à 3	nc à 2	2 à 3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	II	Chef de service Directeur de structure Expert Directeur adjoint	A partir de 2800
Animation et gestion d'une structure	3.3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	3	3	3	II	Directeur de structure	A partir de 3350

Fiche de poste

IDENTIFICATION du salarié :
<p>LISTE DES MISSIONS OU DES TACHES (par ordre décroissant d'importance) :</p> <p>REPRÉSENTATION (interne et externe) :</p> <p>DEGRÉ D'AUTONOMIE dans ses missions :</p> <p>FORMATION REQUISE :</p> <p>MATÉRIEL MIS A DISPOSITION :</p>

Annexe II

(Ajoutée par accord du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002, applicable à compter de son extension)

Modèle de fiche de saisine

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation de la Convention Collective Nationale des

Organismes de Tourisme

Secrétariat :	C.P.N.C.I. des organismes de tourisme
	C/ FNOTSI — 280 boulevard Saint-Germain 75007 PARIS
	Tel : 01 44 11 10 30 — Fax : 01 45 55 99 50
	E.mail : dtournier.fnotsi@wanadoo.fr

Avis de Saisine

Dossier présenté par :

Employeur concerné :

Litige

Article(s) de la convention mis en cause :

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

Commentaires :

SALAIRES

(Se reporter à l'article 19)

Accord du 26 novembre 2008

[Étendu par arr. 23 févr. 2009, JO 4 mars]

Article 1

La valeur du point est fixée à 1.098 € au 1^{er} janvier 2009 et 1,104 € au 1^{er} juillet 2009.

Article 2

Les parties conviennent de se retrouver avant le 31 mai 2009 pour examiner l'évolution de la situation économique et négocier une nouvelle valeur du point le cas échéant, d'une part, et engager la négociation salariale 2010 d'autre part.

Article 3

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2009.

Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 27 septembre 2010

[Étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.]

Article 1er

La valeur du point est portée à 1,11 Euros au 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Les indices plancher sont revalorisés comme suit au 1^{er} janvier 2011 :

Échelon	Indice plancher
1.1	1268
1.2	1368
1.3	1488
2.1	1568
2.2	1708
2.3	1818
2.4	2158
3.1	2418
3.2	2818
3.3	3368

Les employeurs veilleront à ce que ces nouveaux indices plancher soient compatibles avec la grille en vigueur dans leur organisme.

Article 3

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

Accord du 28 novembre 2011

[Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de Tourisme de France ;
FNCRT ;
FNGDF ;
RN2D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNECTOURE ;
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
CGT FO SNEPAT.

Article 1er

La valeur du point est portée à 1,115 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1^{er} janvier 2012 et à 1,121 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1^{er} juillet 2012.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dans le courant du 1^{er} trimestre 2012 portant sur la politique globale de rémunération :

- Ancienneté
- Qualification
- Minima conventionnels
- Valeur du point...

Dans le cas où cette négociation aboutirait avant le 30 juin 2012, la valeur du point serait portée à 1,126 € soit une augmentation de 1 % au lieu des 0,5 % prévus au 1^{er} juillet 2012.

Accord du 16 octobre 2012

[Étendu par arr. 19 févr. 2013, JO 28 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FNECS CFE CGC.

Article 1er

La valeur du point est portée à 1,124 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1^{er} janvier 2013 et à 1,128 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1^{er} juillet 2013.

Une augmentation des indices de l'échelon 1 au 1^{er} janvier 2013.

Échelon 1.1 - Indice 1300
Échelon 1.2 - Indice 1382
Échelon 1.3 - Indice 1495

Accord du 30 octobre 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO, 17 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI;

FNGDF;

FNCRT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

CFE-CGC;

CFTC CSFV;

SNEPAT FO.

Article 1er

La valeur du point est portée

à 1,131 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1^{er} janvier 2015

et

à 1,133 € (soit une augmentation de 0,15 %) au 1^{er} juillet 2015.

Accord du 8 octobre 2015

[Étendu par arr. 5 févr. 2016, JO 12 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

Régions FNCRT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Article 1er

La valeur du point pour l'année 2016 reste identique à celle fixée au 1^{er} juillet 2015 soit 1,133 €.

Article 2

Au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet 2016, tous les indices sont revalorisés de 4 points.

Indices planchers au 1^{er} janvier 2016

Échelon	Indice plancher 2016
1.1	1304
1.2	1386
1.3	1499
2.1	1572
2.2	1712
2.3	1822
2.4	2162

Échelon	Indice plancher 2016
3.1	2422
3.2	2822
3.3	3372

Indices planchers au 1^{er} juillet 2016

Échelon	Indice plancher 2016
1.1	1308
1.2	1390
1.3	1503
2.1	1576
2.2	1716
2.3	1826
2.4	2166
3.1	2426
3.2	2826
3.3	3376

Avenant n° 26 du 7 décembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Tourisme TERR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous par leur volonté d'aboutir au présent accord leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à un juste équilibre budgétaire des structures de tourisme lesquelles viennent de subir ou subissent encore les conséquences des fusions et regroupement engendrés par l'application de la Loi Nôtre.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 6 décembre 2018.

Article 1

Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2
Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} janvier 2019.

Article 3
Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4
Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5
Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6
Valeur du point d'indice

6-1

Au 1^{er} janvier 2019, le point d'indice est augmenté de 0,5 %; il est porté de 1,133 € à 1,138 €;

6-2

Au 1^{er} juillet 2019, le point d'indice est augmenté de 0,4 %; Il est porté de 1,138 € à 1,142 €;

Article 7
Revalorisation des indices planchers des niveaux 1.1 et 1.2

7-1

L'indice minimal du niveau 1.1 est porté de l'indice 1308 à l'indice 1360.

7-2

L'indice plancher correspondant au niveau 1.2 est porté de l'indice 1390 à l'indice 1430.

Article 8
Revalorisation de la gratification annuelle de l'article 21

Le montant de la gratification annuelle telle qu'elle résulte de l'article 21 de la convention collective est porté de 10 % à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne. Les autres dispositions de l'article 21 demeurent inchangées.

Article 9
Grille des indices planchers et rémunérations

Au 1^{er} janvier 2019 : valeur du point à 1,138 €

Échelon	Indice	Rémunération
1.1	1360	1547,68 €
1.2	1430	1627,34 €
1.3	1503	1710,41 €
2.1	1576	1793,50 €

Échelon	Indice	Rémunération
2.2	1716	1952,80 €
2.3	1826	2078 €
2.4	2166	2465 €
3.1	2426	2760,80 €
3.2	2826	3216 €
3.3	3376	3842 €

Au 1^{er} juillet 2019 : valeur du point à 1,142 €

Échelon	Indice	Rémunération
1.1	1360	1553,12 €
1.2	1430	1633,06 €
1.3	1503	1716,43 €
2.1	1576	1799,80 €
2.2	1716	1959,70 €
2.3	1826	2085,30 €
2.4	2166	2473,60 €
3.1	2426	2770,50 €
3.2	2826	3227,30 €
3.3	3376	3855,40 €

Avenant n° 29 du 3 novembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à un juste équilibre budgétaire des structures de tourisme lesquelles, après avoir subi les conséquences des fusions et regroupement engendrés par l'application de la Loi Notre, doivent faire face à la situation épidémique du Coronavirus qui affaiblit très fortement l'activité touristique.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 20 octobre 2020.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'il a été négocié concomitamment un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 1
Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2
Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} janvier 2021.

Article 3
Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4
Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5
Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6
Valeur du point d'indice

Au 1^{er} janvier 2021, le point d'indice est augmenté de 0,2 % ; il est porté de 1,142 € à 1,144 €.

Article 7
Revalorisation des indices planchers

7-1

L'indice plancher du niveau 1.1 est augmenté de 7 points et est donc porté de l'indice 1360 à l'indice 1367.

7-2

Les indices planchers correspondant au niveau 1.2 et 1.3 sont augmentés de 6 points et sont donc portés :

- Pour l'échelon 1.2, de l'indice 1430 à l'indice 1436 ;
- Pour l'échelon 1.3, de l'indice 1503 à l'indice 1509.

7-3

Les indices planchers correspondant aux niveaux 2.1 à 3.3 sont augmentés de 3 points et sont ainsi portés :

- Pour l'échelon 2.1, de l'indice 1576 à l'indice 1579 ;
- Pour l'échelon 2.2, de l'indice 1716 à l'indice 1719 ;
- Pour l'échelon 2.3, de l'indice 1826 à l'indice 1829 ;
- Pour l'échelon 2.4, de l'indice 2166 à l'indice 2169 ;
- Pour l'échelon 3.1, de l'indice 2426 à l'indice 2429 ;
- Pour l'échelon 3.2, de l'indice 2826 à l'indice 2829 ;
- Pour l'échelon 3.3, de l'indice 3376 à l'indice 3379.

Article 8
Grille des indices planchers et rémunérations

Échelon	Indice plancher 2021	Rémunération minimale
1.1	1367	1563,85
1.2	1436	1642,78
1.3	1509	1726,30
2.1	1579	1806,38
2.2	1719	1966,54
2.3	1829	2092,38
2.4	2169	2481,34
3.1	2429	2778,78
3.2	2829	3236,38
3.3	3379	3865,58

Avenant n° 35 du 15 décembre 2021

[Étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans le contexte social et économique actuel post-covid.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 15 décembre 2021.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1
Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2
Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} janvier 2022.

Article 3
Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4
Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 Valeur du point d'indice

Au 1^{er} janvier 2022, le point d'indice est augmenté de + 0,5 % ; il est porté de 1,144 € à 1,15 €.

Article 7 Revalorisation des indices planchers de l'échelon 1

Échelon et Niveau	Indice actuel	Nouvel indice 2022
1.1	1.367	1.400
1.2	1.436	1.460
1.3	1.509	1.520
2.1	1.579	1 579
2.2	1.719	1 719
2.3	1.829	1 829
2.4	2.169	2 169
3.1	2.429	2 429
3.2	2.829	2 829
3.3	3.379	3 379

Avenant n° 36 du 25 mai 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNEPAT-FO.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans le contexte d'inflation du coût de la vie et de l'augmentation du SMIC.

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la grille salariale dans les plus brefs délais. Le présent accord sera donc applicable immédiatement.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 25 mai 2022.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1 **Champ d'application et structures concernées**

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2 **Prise d'effet**

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} juin 2022.

Article 3 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 **Publication**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signées des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 **Valeur du point d'indice**

Le point d'indice est porté de 1,15 € à 1,16 €

Article 7 **Revalorisation de l'indice plancher de l'échelon 1**

L'indice du niveau 1.1 est porté de 1400 points à 1420 points.

Article 8 **Tableau des salaires minima**

Compte tenu de la revalorisation de la valeur du point, les salaires minima sont les suivants :

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1.16)
1.1	1.420	1.647.20
1.2	1.460	1.693.60
1.3	1.520	1763.20
2.1	1.579	1.831.64
2.2	1.719	1.994.04
2.3	1.829	2.121.64
2.4	2.169	2.516.04
3.1	2.429	2.817.64
3.2	2.829	3.281.64
3.3	3.379	3.919.64

Avenant n° 38 du 18 octobre 2022

[Étendu par arr. 5 janv. 2023, JO 19 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2022.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à la situation et aux conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord sera donc applicable immédiatement.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 18 octobre 2022.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1

Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2

Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} octobre 2022.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Valeur du point d'indice

Au 1^{er} octobre 2022, le point d'indice est porté de 1,16 € à 1,206 €.

Article 7

Tableau des salaires minima

Compte tenu de la revalorisation de la valeur du point, les salaires minima sont les suivants :

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1.206)
1.1	1.420	1712,52
1.2	1.460	1760,76
1.3	1.520	1833,12
2.1	1.579	1904,27
2.2	1.719	2073,11
2.3	1.829	2205,77
2.4	2.169	2615,81
3.1	2.429	2929,37
3.2	2.829	3411,77
3.3	3.379	4075,07

Avenant n° 43 du 15 novembre 2023

[Étendu par arr. 29 janv. 2024, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2024.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à la situation et aux conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord sera donc applicable au 1^{er} janvier 2024.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 15 novembre 23.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1

Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2

Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} janvier 2024.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui

n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 Valeur du point d'indice

Au 1^{er} janvier 2024, le point d'indice est porté de 1,206 € à 1,23 € soit une augmentation de 2 % de la valeur du point.

Article 7 Tableau des salaires minima

Au surplus les niveaux 1.1 et 1.2 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Le niveau 1.1 est revalorisé de l'indice 1450 à l'indice 1470 soit + 20 points.

Le niveau 1.2 est revalorisé de l'indice 1490 à l'indice 1500 soit + 10 points.

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1.23
1.1	1.470	1808,10
1.2	1.500	1845,00
1.3	1.550	1906,50
2.1	1.650	2029,50
2.2	1.730	2127,90
2.3	1.840	2263,20
2.4	2.169	2667,87
3.1	2.429	2987,67
3.2	2.829	3479,67
3.3	3.379	4156,17

Article 8 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir à nouveau les négociations durant l'année 2024 dans l'hypothèse où le niveau du SMIC dépasserait le salaire minimum conventionnel de la branche.

Article 9 Grille indiciaire

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une réflexion sur la grille indiciaire et ses évolutions au cours de l'année 2024.

Avenant n° 45 du 27 février 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Préambule

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux ont discuté lors de différentes réunions de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2025.

Les négociations n'ayant pu aboutir à la fin de l'année 2024, de nouveaux échanges lors des réunions de la CPPNI ont permis la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux réaffirment ici, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à l'amélioration des conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord est applicable au 1^{er} Mars 2025.

C'est dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale sous l'appellation Avenant n° 45 lors de la commission paritaire du 27 février 2025.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1

Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2

Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} Mars 2025.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Valeur du point d'indice

Le point d'indice est porté de 1,23 € à 1,2546 € soit une augmentation de 2 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

Niveau	Indice Plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2546 €)
1.1	1.470	1844,26
1.2	1.500	1881,90
1.3	1.550	1944,63
2.1	1.650	2070,09
2.2	1.730	2170,45

Niveau	Indice Plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2546 €)
2.3	1.840	2308,46
2.4	2.169	2721,22
3.1	2.429	3047,42
3.2	2.829	3549,26
3.3	3.379	4239,29

Article 7
Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir à nouveau les négociations durant l'année 2025 dans l'hypothèse où le niveau du SMIC dépasserait le salaire minimum conventionnel de la branche.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Avenant n° 15 du 2 décembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à la date de signature et au plus tard le 1^{er} janv. 2016]

(Avenant supprimé et remplacé par Avenant n° 31 du 17 décembre 2020)

Mod. par Avenant n° 17, 27 octobre 2016, étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

Régions FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

Régions FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Le titre X de la Convention Collective des Organismes de Tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Préambule

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

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

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

La formation professionnelle permet :

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

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,

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

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

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

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

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

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

Article 1

Plan de formation

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

La réforme de la Formation Professionnelle Continue du 5 mars 2014 apporte les changements suivants :

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

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

— Suppression de la possibilité pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale «plan de formation».

Article 1.1

Règles générales

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

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

Le plan de formation permet de :

— Anticiper et accompagner les changements, mettre en œuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés...,

— Remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

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

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

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

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

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir 2 catégories :

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

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

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

A

Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi - Catégorie 1

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

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

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

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

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

B

Les actions de développement des compétences - Catégorie 2

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

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

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

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai 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
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

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

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

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

Article 2

Professionalisation

Mod. par Avenant n° 17, 27 octobre 2016, étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

*Régions FNCRT ;
RN2D.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
SNEPAT FO.*

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

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

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

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des Organismes de tourisme (liste de branche, Liste Nationale Interprofessionnelle - LRI, Liste Régionale Interprofessionnelle - LRI)
- de préparer l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

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

Article 2.3

Public visé

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation pour Adultes Handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI),
- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ou de l'Allocation Parent Isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

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

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

Article 2.5

Durée de la formation

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

Article 2.6
Rémunération (Avenant n° 17, 27 octobre 2016, étendu)

2.6.1
Rémunération des salariés de moins de 26 ans

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

Article 2.6.2
Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Article 2.7
Tutorat

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

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions)
- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.8
Prise en charge

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

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

Article 3
Apprentissage

Article 3.1
Contrat d'apprentissage

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

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

compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2 **Objectifs du contrat**

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

Article 3.3 **Public visé**

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

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

Article 3.4 **Durée du contrat**

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

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

Article 3.5 **Durée de la formation**

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

Article 3.6 **Rémunération**

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

Première année 25 %

Deuxième année 37 %

Troisième année 53 %

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

Article 4 **Périodes de professionnalisation**

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

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

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

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

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

Article 4.1

Les salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

Article 4.2

Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

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

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

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

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

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

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

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

Article 4.4 **Rémunération du salarié**

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

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

Article 4.5 **Prise en charge**

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

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

Article 5 **Formations à l'initiative du salarié**

Article 5.1.1 **Compte Personnel de Formation (CPF)**

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

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

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

Le DIF est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015. À titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues pour le Compte Personnel de Formation.

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

Article 5.1.2 **Alimentation du Compte Personnel**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h 00 par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h 00, puis 12 h 00 par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

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

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

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

Article 5.1.3 **Le compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel**

Selon les termes de l'Article 8.4 de l'Accords n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel des Organismes de Tourisme :

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

Article 5.1.4

Les modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

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

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

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

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 5.1.5

Les formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part les formations sanctionnées par :

- Une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire nationale des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Un certificat de qualification Professionnelle de branche (CQP)
- Une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCP

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

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche des organismes de tourisme
- Le Comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF)
- Le Comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la Branche.

Pour ce faire la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'Observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de Branche.

Article 5.1.6 **Politique d'abondement**

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

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

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

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

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 h 00.

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

Article 5.2 **Congé individuel de Formation (C.I.F)**

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

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

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

Article 6 **Outils d'orientation**

Article 6.1 **L'entretien professionnel**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l'organisation, les outils...)

les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...)

- ses compétences, les difficultés rencontrées

- ses attentes, ses projets....

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

Article 6.2 **Le Conseil en Évolution Professionnelle**

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

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

- les Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation Pôle emploi
- l'APEC (Association pour l'emploi des agents de maîtrise et cadres)
- les Missions locales pour les jeunes
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap
- les organismes désignés par les Conseils régionaux comme opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) sur leur territoire.

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

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

Article 7 **Jury d'Examen**

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

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

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

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

Article 8 **Les outils de pilotage de la politique de formation**

Article 8.1 **Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications pour les Organismes de tourisme.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions :

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

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

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

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation)
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en 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 la 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 CPNEFP.

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

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

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

Article 8.2

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEFP)

(Voir également l'avenant n° 20 du 19 juillet 2017)

Article 8.2.1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des Organismes de Tourisme (C.P.N.E.F.P.) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (deux titulaires par organisation), d'autre part.

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

Article 8.2.2

Objectifs

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

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

Article 8.2.3 **Formation**

En matière de formation, la C.P.N.E.F.P. est plus particulièrement chargée de :

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

Article 8.2.4 **Emploi**

En matière d'emploi, la C.P.N.E.F.P. est plus particulièrement chargée de :

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

Article 8.2.5 **Organisation**

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

Article 8.3 **Section Professionnelle Paritaire (SPP)**

La réunion de la SPP est présidée par son Président et son Vice-Président.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 **La participation au développement de la formation continue**

Trois types de contributions sont à distinguer :

- 1 — L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions

à visée qualifiante.

2 — La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche

3 — Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1 **Les contributions légales**

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

— 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

— 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

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

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

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

Article 9.2 **Contribution Conventionnelle**

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

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

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

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

— pour les entreprises de - de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;

— pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale

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

— pour les entreprises de - de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;

— pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale

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

Article 10 **Poursuite des négociations**

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 qui n'y figureraient pas.

Article 11 **Date d'application et dépôt**

Le présent avenant prend effet à la date de signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

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

Avenant n° 20 du 19 juillet 2017

[Étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 11 août, applicable à compter du lendemain du jour suivant la publi-

cation au Journal Officiel de son arrêté d'extension]
(Avenant supprimé et remplacé par Avenant n° 31 du 17 décembre 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Régions FNCRT ;

Tourisme TER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter et actualiser les dispositions de la CCN relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle visées à l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 portant modification du titre 10 «Formation professionnelle» afin de faciliter et améliorer le dialogue social.

Cet avenant complète l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 en rajoutant les articles 8.2.5, 8.3, 8.4 et 8.5.

Article 1

Missions, Domiciliation, Gouvernance et Fonctionnement

Article 8.2.5

Missions complémentaires

Missions générales

La CPNEFP a pour rôle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- De l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- Des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation).

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle examine périodiquement l'évolution des emplois en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation d'actions de développement des emplois et des compétences (Adec) et suit l'exécution de ces actions.

Contrat de professionnalisation

La CPNEFP a un rôle prépondérant en matière de professionnalisation. Elle prévoit notamment un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et peut formuler des recommandations pour les améliorer.

Elle détermine également les moyens nécessaires aux tuteurs.

Article 8.3 **Domiciliation**

L'adresse du secrétariat est actuellement : Offices de Tourisme de France, 79-81 Rue de Clichy, 75 009 PARIS et -administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

Article 8.4 **Gouvernance**

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les fédérations des employeurs et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

À la mise en place de la CPNEFP, le président sera élu dans le collège employeurs.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Le vice-président assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances a minima quinze jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte-rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat qui les archive

Article 8.5 **Fonctionnement**

La CPNEFP devra se réunir a minima deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de quinze jours avant la date de la réunion.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacements des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les articles 5, 6 et 7 de la CCN des organismes de tourisme.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles légales de la représentativité.

Il est rédigé un compte-rendu de chaque séance.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 2 **Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord**

2-1

Le présent avenant prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

2-2

Il est conclu pour une durée indéterminée.

2-3

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

2-4

Le texte du présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 31 du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;
Fédération nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO SNEPAT ;
FS CFDT.

Préambule

La dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 rend nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation professionnelle des organismes de tourisme (l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015, l'avenant n° 17 d'octobre 2016, l'avenant n° 20 du 29 juillet 2017 et l'avenant n° 27 du 15 mars 2020).

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

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation dans la branche.

La formation professionnelle permet :

- Aux salariés de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, et de permettre des évolutions professionnelles tout au long de leur carrière ;
- Aux structures de maintenir et de développer les compétences internes et l'emploi dans ce secteur économique, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail afin de définir notamment les axes prioritaires de formation dans la branche.

Le présent accord annule et se substitue intégralement aux dispositions des avenants n° 15 du 2 décembre 2015, n° 17 d'octobre 2016 (Rémunération du contrat de professionnalisation), et n° 20 du 29 juillet 2017 (CPNEFP).

Titre I

Les instances de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Article 1 La CPNEFP

1.1 Composition

Elle est composée paritairemment de représentants des organisations syndicales des employeurs et d'autre part de représentants des salariés (2 membres par organisation représentative).

Elle constitue au surplus deux instances, à savoir, la Commission de Gestion de la Contribution Conventionnelle (CGC), le Comité de Pilotage Paritaire de l'Observatoire (CPPO) : La CPNEFP en désigne les membres dans le respect du paritarisme.

1.2 Missions générales

La CPNEFP assure ainsi la gestion des fonds de la formation professionnelle de la branche et la gestion de la prospective de l'emploi et des qualifications.

Ces travaux sont suivis par le Comité de Pilotage Paritaire de l'Observatoire (CPPO). La CPNEFP a pour rôle :

- De définir les objectifs et les priorités de formation de la branche,
- De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- D'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- De communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle a défini ;
- De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation biannuelle de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- D'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en matière de formation professionnelle ;
- De rechercher les moyens d'informer les salariés via l'OPCO sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et d'assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des organismes de tourisme, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la branche.

Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des représentants du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

1.3

Missions relatives à l'évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

En matière prospective :

- De l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- De l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), et en lien avec celui-ci tel qu'il est défini à l'article 3.

En matière de différents dispositifs de formations :

- Des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation),
- De la favorisation du développement du dispositif de la VAE au sein de la branche,
- Du développement de la politique de formation en alternance,
- Du suivi de l'évolution de mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif,
- De la détermination des niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et de la Pro-A, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, sur recommandation de l'OPCO,
- D'élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des structures de la branche et des organismes de formation.

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation :

- d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires,
- d'Actions de Développement des Emplois et des Compétences (Adec) et assure le suivi de l'exécution de ces actions.

1.4 Relations avec l'observatoire

La CPNEFP a ainsi pour mission :

- D'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- D'établir le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la branche ;
- De saisir France compétences afin de demander l'inscription de certifications au RNCP et/ou répertoire spécifique ;
- De suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et de proposer des axes d'amélioration à l'OPCO de la branche.

1.4 Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : ADN Tourisme, 15 Boulevard Carnot, 75 008 Paris. En cas de changement d'adresse, elle sera communiquée aux membres de la CPNEFP dans les plus brefs délais.

1.5 Gouvernance

Tous les deux ans, les membres de la CPNEFP choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les fédérations des employeurs et les organisations syndicales de salariés :

- D'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- D'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Sur demande du président ou du vice-président, le secrétariat de la Branche assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances a minima quinze jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte-rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat de la CPPNI qui les archive.

1.6 Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir a minima deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de la majorité de ses membres avec un préavis minimum de quinze jours avant la date de la réunion.

En cas d'absence d'une organisation, le pouvoir peut être donné à une autre organisation de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions (CPNEFP, CGC, CPPO et groupes de travail), les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des représentants du collège salarié sont régis par les articles 5, 6 et 7 de la CCN des organismes de tourisme.

Ces réunions peuvent se faire en visio-conférence.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles suivantes : chacun des collèges salariés et employeurs disposera du même nombre de voix quel que soit le nombre d'organisations syndicales ou patronales représentatives composant chaque collège.

Chaque membre d'un collège dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé. Ces voix sont réparties dans chaque collège en fonction de la représentativité.

Il est rédigé un compte-rendu de chaque séance ou des délibérations tenant lieu de compte rendu.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 2 OPCO

Le choix de l'OPCO est précisé dans un accord de branche distinct ; à la date de signature du présent avenant, il s'agit de l'avenant n° 27 du 15 mars 2019 conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Les missions de l'OPCO sont définies par l'article L. 6332-1 du Code du travail.

Le Conseil d'administration de l'OPCO valide les décisions prises par la CGC et par la CPPO. Le fonctionnement de l'OPCO est déterminé par ses statuts.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et de la qualification (OPMQ)

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est institué par la CPNEFP qui en désigne ses membres ; il est suivi par le Comité de Pilotage Paritaire de l'observatoire (CPPO) issu de la CPNEFP.

L'OPMQ a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition, de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

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

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

Il a pour missions, en vue du portrait statistique annuel de la branche :

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

L'observatoire ou le CPPO demandera à l'OPCO les éléments statistiques nécessaires à la réalisation des missions précitées.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations.

Ils sont publiés sur le site de l'OPCO désigné et le cas échéant sur un site spécifique de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) :

- De recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, au niveau national et régional ;
- D'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir, de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées et enfin de nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à (toujours sur la base des éléments fournis par l'OPCO) :

- Réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers
- Capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication
- Diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- Développer les partenariats.

Article 4

Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (CGC)

La CGC est une émanation de la CPNEFP qui en désigne les membres ; elle constitue une commission paritaire propre à la branche des organismes de tourisme, et elle est composée des organisations ayant la qualité d'organisation professionnelle d'employeurs représentative et d'organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, et notamment les plans d'actions collectif nationaux et régionaux de formations mis à disposition des entreprises de la branche.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article

9 ;

— d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission peut dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II

Les modalités d'accès et de développement des compétences

Article 5

Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les structures que pour les salariés qui les composent.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants :

- Prestations directes aux publics, touristes, clients (B to C)
- Promotion par la prescription (dont influenceurs)
- Communication / Promotion par la communication
- Production (produits touristiques, événements, formations...)
- Commercialisation (produits individuels, produits groupes...)
- Accompagnement et conseil (porteurs de projets, qualification de l'offre)
- Observation, études, production, collecte et analyse de données
- Management / management de dynamiques collectives

Ces objectifs doivent concourir notamment aux thèmes majeurs identifiés par la CPNEFP, parmi lesquels :

- Accélérer le développement d'un tourisme durable et responsable
- Favoriser la formation qui réponde aux enjeux économiques
- Valoriser les certifications de la branche
- Favoriser l'égalité des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue de favoriser la mixité dans les emplois;
- Favoriser la sécurisation des parcours de formation
- Favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle interne;

Article 6

Public prioritaire pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident de développer en priorité les compétences des publics suivants :

- Le personnel ayant un niveau de formation infra Licence Professionnelle (niveau 5)
- Le personnel ayant une certification de niveau 5 ou plus sur des thématiques autres que celles de l'article 5
- Le personnel n'ayant pas suivi d'actions de formation depuis 3 années
- Le personnel en retour de congés parental et/ou congés maternité et/ou longue maladie
- Le personnel se voyant confier de nouvelles responsabilités.

Article 7

Rôle et valorisation des salariés ayant des responsabilités d'encadrement en matière de formation

7.1

Désignation

Les dispositions légales prévoient l'encadrement de la formation par les personnes suivantes :

- Les maîtres d'apprentissage dans le cadre des contrats d'apprentissages ;
- Les tuteurs pour les contrats de professionnalisation ;
- Les tuteurs de période de professionnalisation (Pro A).

Les partenaires sociaux que ces salariés ayant des responsabilités d'encadrement doivent remplir les conditions légales.

7.2 Missions et moyens

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage ont notamment pour mission de:

- Accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- 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 ou le centre de formation d'apprentis ;
- Participer à l'évaluation du suivi de formation.

Au surplus, les partenaires sociaux incitent les structures à :

- Ouvrir la possibilité d'être tuteur à tous les salariés afin qu'ils soient un tuteur de terrain. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de désigner tuteur un salarié proche du terrain, qui connaît réellement les fonctions, et qui est disponible pour accompagner le stagiaire sur les missions quotidiennes et concrètes ;
- L'employeur doit s'assurer de libérer du temps au salarié qui exerce ces fonctions de tuteur
- Former les salariés ayant des fonctions de tuteur.

Le nombre de salariés en alternance est limité à 3 par tuteur.

Article 8 Le rôle et des institutions représentatives du personnel dans la mission de formation

Une information au CSE sur le bilan de l'année passée et sur les projets pour l'année à venir doit être réalisée annuellement dans les structures de moins de 50 salariés.

Dans les structures sans CSE, la même information doit être réalisée auprès des salariés.

Titre III Les outils de la formation

Article 9 Le plan de développement des compétences

Par-delà le dispositif légal, la branche rappelle qu'il existe une obligation conventionnelle qui a pour objet de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés.

Cette contribution obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche est la suivante :

À partir de la collecte de 2021 :

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

Les taux de contribution peuvent être modifiés par avenant.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCO dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprise.

La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises

Par ailleurs, en complément des contributions précitées, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires pour financer :

- Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle y compris les bilans de compétences, la VAE, l'accompagnement VAE, le learning tutoré et certifié ;
- Les actions et frais définis par le Conseil d'Administration de l'OPCO.

Article 10 Contrat d'apprentissage

10.1 Objet et conditions de recours au contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'apprentissage dans le développement de la formation profession-

nelle au sein de la branche.

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur s'engage à assurer à un travailleur, une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation des apprentis (CFA) ou section d'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

En contrepartie, l'apprenti s'engage à exécuter des prestations de travail au bénéfice de l'employeur.

La formation est gratuite pour l'apprenti.

Le recours au contrat d'apprentissage nécessite le respect des dispositions prévues par les articles L. 6211-1 et suivants du Code du travail.

10.2

Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic ou du salaire minimal conventionnel si celui-ci est plus favorable.

Le pourcentage minimum applicable à l'apprenti est défini par les dispositions légales.

Article 11

Contrat de professionnalisation

11.1

Recours au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut également comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises.

Le recours au contrat de professionnalisation nécessite le respect des dispositions prévues par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail.

11.2

Durée des actions de professionnalisation

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

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois des lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Conformément aux dispositions légales, la durée de l'action de professionnalisation peut aussi être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes :

- 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 ;
- Agées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, inscrites au chômage depuis plus d'un an.

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

11.4

Rémunération minimum

Le salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic ou du salaire minimal conventionnel si celui-ci est plus favorable.

Le pourcentage minimum applicable au salarié en contrat de professionnalisation est défini par les dispositions légales.

Article 12

La période de professionnalisation - Dispositif Pro-A

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.)

12.1

Recours

Le dispositif Pro-A 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.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences.

Il s'agit notamment des salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, afin de leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

12.2

Certifications visées

La liste des certifications est en annexe de ce présent accord. Elle sera mise à jour à tout moment en fonction des besoins et/ou de l'obsolescence des compétences, par avenant et a minima tous les deux ans.

12.3

Durée de la Pro-A

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes 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.

La branche souhaite étendre jusqu'à 24 mois la durée du contrat pour :

- tous les salariés disposant de plus de 3 ans d'ancienneté dans la structure*
- toutes les qualifications prévues à l'article 12.2*

12.4

Durée et prise en charge de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant et en dehors du temps de travail. Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En dehors du temps de travail, elles sont limitées à 30 heures et non rémunérées.

L'opérateur de compétences (Opco) dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est défini par les dispositions légales.

Article 13

L'entretien professionnel

En ce qu'il constitue un moment d'échange entre l'employeur et le salarié et en ce qu'il vise à répondre conjointement aux besoins du salarié (évolution dans l'entreprise, formations, projets) et de l'entreprise (stratégie, plans de formation, identification des talents) pour leurs évolutions respectives, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions légales relatives à l'obligation d'organiser les entretiens professionnels.

13.1

Entretien professionnel tous les deux ans

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Lors de cet entretien, l'employeur doit donner aux salariés 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.

13.2

Entretien «bilan de parcours professionnel»

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale, autre que les augmentations de salaires issues de la revalorisation des salaires minima conventionnels, d'une revalorisation de l'ensemble d'une catégorie de salariés, ou professionnelle, laquelle s'entend comme une évolution dans la classification et/ou une augmentation du salaire de base

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Titre IV

Dispositions générales

Article 14

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 15

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 16

Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 17

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 18

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Organisme collecteur

Avenant n° 3 du 14 mai 1997

[Étendu par arrêté du 3 octobre 1997, JO 16 octobre 1997]

Article 1

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

Article 2

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

Désignation de l'OPCO

Accord n° 27 du 15 mars 2019

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt et pour une durée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Tourisme TERR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Préambule

Aux termes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). Dès lors, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Le Tourisme, en tant qu'activité transversale, construit des liens forts avec les secteurs du loisir, de la culture, du sport et du divertissement.

Ces différents secteurs se sont donc retrouvés sur les caractéristiques suivantes :

- Une interdépendance de compétences à développer autour des activités de création ;
- Une présence dans l'ensemble des territoires ;
- Des périmètres institutionnalisés autour de différents ministères de tutelle ou rattachement ;
- Des métiers réunis par le rapport au public ;
- Des économies non linéaires de projets et de création intellectuelle.

Le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle et au choix de l'OPCA.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tout organisme de tourisme relevant de la branche y compris aux structures employant moins de 50 salariés, ces dernières étant soumises aux obligations de formation.

Article 2

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires désignent l'OPCO AFDAS sur le secteur 8 sous réserve de son agrément.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités

de publicité et de dépôt.

Article 4 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 6 Publication de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Répartition des fonds pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance Avenant n° 4 du 1^{er} juillet 1997

[Étendu par arrêté du 3 octobre 1997, JO 16 octobre 1997]

Article 1

Toutes les entreprises de dix salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,30 p. 100 de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Toutes les entreprises de moins de dix salariés sont tenues de consacrer au moins 0,40 p. 100 de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Article 2

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

2.1

Entreprises de dix salariés et plus

0,30 p. 100 au titre de l'alternance (0,40 p. 100 si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage) ;

0,90 p. 100 au titre du plan de formation.

2.2

Entreprises de moins de dix salariés

0,30 p. 100 au titre du plan de formation ;

0,10 p. 100 au titre de l'alternance que l'entreprise soit ou non redevable de la taxe d'apprentissage.

Article 3

Pour les entreprises de dix salariés et plus

3.1

Plan de formation

Une cotisation minimale de 10 p. 100 du taux légal ou conventionnel sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche. Cette cotisation ne peut être inférieure à 2 500 F par an.

Dans la mesure où l'entreprise délègue son plan de formation à l'OPCA, elle aura la faculté de mutualiser sa contri-

bution à la hauteur du taux légal ou conventionnel.

3.2 Alternance

La totalité de cette cotisation sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

Article 4 Pour les entreprises de moins de dix salariés

4.1 Plan de formation

Une cotisation de 0,30 p. 100 de la masse salariale brute sera mutualisée à l'OPCA désigné par la branche.
Cette cotisation ne peut être inférieure à 300 F par an.

4.2 Alternance

La totalité de cette cotisation de 0,10 p. 100 sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

Article 5 Application

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

Reconversion ou promotion par alternance (Pro A) Avenant n° 30 du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FNECS ;

FEC FO SNEPAT ;

FS CFDT.

Préambule

La loi du 5 septembre du 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser l'accès à la formation des salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Présentation de la branche et motivations :

— La branche professionnelle des Organismes de tourisme

Les structures de la branche professionnelle des Organismes de tourisme relèvent de la Convention Collective Nationale n° 3175 (IDCC 1909) et couvrent :

«[Les] entreprises et établissements à caractère commercial ou non, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont généralement référencés sous le code 7911Z à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la CCN des agences de voyage» (extrait de la Convention collective nationale du 5 février 1996).

La branche des Organismes de tourisme réunit les offices de tourisme (OT), les comités et agences départementales du tourisme (CDT/ADT), les comités régionaux du tourisme (CRT) et les relais départementaux des gîtes de France, représentés par leur fédération respective. Connectées à l'ensemble de l'écosystème national, ces fédérations assurent un rôle de représentation, d'accompagnement et de professionnalisation des salariés de leur réseau respectif.

Elles représentent l'intégralité des destinations en France métropolitaine et dans les territoires ultramarins qui fondent

la richesse de la «Destination France».

— Les mutations à l'œuvre et la nécessité de développer des compétences pour pallier l'obsolescence

Les modalités d'orientation et de renseignement des touristes en France ont évolué. Le mode de diffusion numérique a profondément modifié les usages et les attentes des touristes. Les organismes de tourisme ont ainsi dû adapter leur offre de service en gérant la transition numérique et en orientant leur recrutement sur des profils ayant des compétences numériques fortes. Les organismes de tourisme se tournent en effet de plus en plus vers le web par le biais de leur site internet ou des réseaux sociaux pour réaliser des actions de communication et de marketing, mais certains se dotent aussi d'équipements numériques destinés aux visiteurs (tablettes sur site).

Les compétences d'animation d'un collectif, d'un réseau sont également fondamentales. La réorganisation territoriale des organismes de tourisme leur confère par ailleurs un rôle d'animateur et de promoteur d'un territoire sur le plan touristique, les poussant à nouer des partenariats et à mettre en relations des acteurs du tourisme (restauration, hôtellerie de plein air, loisirs, etc.).

Par ailleurs, du fait des diverses reformes territoriales des collectivités locales et du regroupement des structures de tourisme, les dirigeants d'organismes de tourisme connaissent un fort enjeu de professionnalisation. Cela impacte fortement le management des organisations qui deviennent plus importantes avec des niveaux intermédiaires qui se créent.

Enfin, en conséquence de la baisse des financements publics, les organismes de tourisme doivent développer leurs propres ressources à dimension commerciale. Ces services vont au-delà de l'accompagnement gratuit de service public, créant également une nouvelle activité de commercialisation, de marketing et de facturation. Les organismes de tourisme pouvant être opérateurs de voyages créent des offres touristiques et peuvent vendre directement des billets sous forme individuelle ou groupée.

La prise en compte du développement durable a également de plus en plus d'impact dans leur activité. Les problématiques écologiques ont non seulement poussé les organismes à faire évoluer leurs pratiques internes (utilisation de produits locaux, numérisation, etc.), mais aussi à développer une stratégie de tourisme durable en créant des offres spécifiques et en sensibilisant les visiteurs.

Ainsi pour pallier l'obsolescence des métiers et des compétences de leurs salariés, la branche souhaite accompagner les personnels des structures dans le développement des compétences en lien notamment avec les thématiques suivantes :

— Dynamiques métiers et compétences à développer :

Développement, animation d'un réseau physique et digital

Le rôle accru d'animateur du territoire implique des compétences variées (animation de réseaux, accueil, conseil, veille sur l'actualité touristique, diffusion d'informations, etc.).

L'accompagnement des professionnels demande des compétences administratives (soutien dans les démarches de labellisation ou de subventions, etc.).

Le développement des activités de community manager, implique des compétences supplémentaires en gestion des réseaux sociaux et des sites d'avis de consommateurs, ainsi qu'en animation de communautés.

Promotion-communication

L'animation numérique du territoire nécessite des compétences additionnelles en conception d'une stratégie numérique du territoire et en production de contenus de promotion.

Commercialisation, marketing

Le développement des activités commerciales implique la recherche de partenariats avec les acteurs touristiques locaux et la conception d'offres touristiques locale complètes.

Cela demande également des compétences accrues en vente (maîtrise des techniques de vente...).

Accueil conseil physique et digital

La numérisation du secteur implique la maîtrise des supports digitaux (tablettes...). Des compétences en relation clientèle se développent également (connaissance de plus en plus fine du territoire...).

Administration, gestion, management

L'augmentation de la taille des offices implique pour les dirigeants des compétences supplémentaires en gestion des ressources humaines. Du fait de la réorganisation territoriale liée à la loi NOTRe, la taille moyenne des organismes de la région a augmenté. Cette croissance des organismes de tourisme a pu, d'une part, entraîner une spécialisation des salariés et, d'autre part, complexifier la gestion organisationnelle d'équipes plus nombreuses, mais aussi la gestion comptable et administrative des structures.

Il a donc été conclu le présent avenant.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent avenant est celui de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, tel que défini à son article 1^{er}.

Article 2

Recours à la Pro-A

Le dispositif Pro-A 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 de validation des acquis de l'expérience.

Elle concerne notamment les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences

Il s'agit des salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Article 3

Certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A figure en annexe de ce présent accord. Elle sera mise à jour à tout moment en fonction des besoins et ou de l'obsolescence des compétences, par avenant et à minima tous les deux ans.

Article 4

Durée de la Pro-A

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée à 36 mois pour les jeunes non diplômés 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.

La branche souhaite étendre jusqu'à 24 mois la durée du contrat pour :

- tous les salariés disposant de plus de 3 ans d'ancienneté dans la structure qui les emploie,
- toutes les qualifications prévues à l'article 3.

Article 5

Durée et prise en charge de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En dehors du temps de travail, elles sont limitées à 30 heures et non rémunérées.

L'opérateur de compétences (Opco) dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est défini conformément aux dispositions légales.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Article 6

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Rôle et Valorisation des salariés ayant des responsabilités d'encadrement en matière de formation**

Désignation

Les dispositions légales prévoient l'encadrement de la formation par les personnes suivantes :

— Les tuteurs de période de professionnalisation (Pro A).

Les partenaires sociaux que ces salariés ayant des responsabilités d'encadrement doivent remplir les conditions légales.

Missions et moyens

Les tuteurs ont notamment pour mission de :

- Accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires,
- 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 formation.

Au surplus, les partenaires sociaux incitent les structures à :

- Ouvrir la possibilité d'être tuteur à tous les salariés afin qu'ils soient un tuteur de terrain. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de désigner tuteur un salarié proche du terrain, qui connaît réellement les fonctions, et qui est disponible pour accompagner le stagiaire sur les missions quotidiennes et concrètes ;
- L'employeur doit s'assurer de libérer du temps au salarié qui exerce ces fonctions de tuteur.
- Former les salariés ayant des fonctions de tuteur.

Le nombre de salariés en alternance est limité à 3 par tuteur.

Article 8 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de son extension.

Article 9 **Révision et dénonciation**

(Al. Exclue de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai) Le présent avenant peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent avenant (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 9 **Suivi**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de constituer une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Article 10 **Revoyure**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent

avenant afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 11 Formalités et demande d'extension

Le présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant auprès du ministère du travail dans les meilleurs délais.

Annexe 1 - Liste des certifications

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers Inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organismes certificateurs
Répertoire spécifique (exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai)	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel – Tourisme-Hôtellerie-Restauration B2		118		31/12/2021	DIR RELATIONS INTERNAT ENSEIGNEMENT
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme		2664		31/12/2021	CPNE de l'Industrie Hôtelière, CPNE de la Restauration Collective, CPNEFP Restauration Commerciale Libre-Service, CPNE Casinos-jeux, Certidev
Répertoire spécifique(exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai)	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel - Tourisme-Hôtellerie-Restauration B1		125		31/12/2021	DIR RELATIONS INTERNAT ENSEIGNEMENT
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Certification professionnelle relation de service tourisme		627		31/12/2021	CPNE de l'industrie hôtelière, CPNE des casinos-jeux, CPNEFP de la restauration commerciale libre-service, Certidev
Répertoire spécifique(exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai)	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel - Tourisme-Hôtellerie-Restauration A2		120		31/12/2021	DIR RELATIONS INTERNAT ENSEIGNEMENT
Répertoire spécifique(exclu de l'extension)	Sans niveau spécifique	Concevoir et piloter un projet d'apprentissage en situation de travail		5227		23/07/2023	PRODEFI

Annexe 2 - chiffres 2017 / 2020

Quelques repères clés en 2017

- 1390 organismes de tourisme
- 13 400 salariés soit 12 120 ETP

Quelques repères clés en 2020

- 1213 organismes de tourisme
- 12 028 salariés en ETP

Abondements conventionnels du compte personnel de formation

Accord n° 37 du 12 juillet 2022

[Étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date du dépôt, soit le 25 oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;
FNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
SNEPAT FO.

Préambule

Au fil de la conclusion des différents accords, il a été institué des dispositions instaurant des abondements conventionnels du Compte personnel de formation (CPF) :

— Accord n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel (article 8.4) instaurant une majoration de 10 h plafonnée à 24 heures pour les salariés à temps partiel ;

— Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au Contrat à durée indéterminée d'opération (article 6) instaurant un abondement dégressif du CPF de 20 % la première année, 15 % la deuxième et 10 % la troisième ;

— Accord n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 3.1) et Accord n° 31 relatif à la formation professionnelle (article 13.2) instaurant l'application de l'abondement correctif du CPF prévu par l'article L 6315-1 du Code du travail aux salariées auxquelles leur employeur n'a pas proposé au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord (soit à compter du 3 novembre 2020) ;

— Accord n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle longue durée (article 11.3) instaurant une possibilité de mobiliser le CPF assorti d'une dotation supplémentaire pendant la période d'activité partielle longue durée.

Le Compte personnel de formation a fait l'objet de plusieurs réformes légales ces dernières années, et notamment d'une monétisation issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour liberté de choisir son avenir professionnel».

Ainsi, depuis ladite loi du 5 septembre 2018 et son décret du 14 décembre 2018, les CPF sont alimentés non plus en heures mais en euros.

Compte tenu de ces évolutions et de la nécessité en découlant de convertir les abondements conventionnels prévus en heures en euros, ainsi que du souhait de renforcer la lisibilité des dispositions relatives aux abondements conventionnels, les partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

Dans ce cadre, un accord n° 33 est venu fixer les termes de la conversion monétaire des différents abondements conventionnels. Le présent accord vient se substituer intégralement aux dispositions de l'accord n° 33 et préciser les modalités d'abondement de l'ensemble des accords de la branche tels que cités ci-dessus.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

1.1

Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6

Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Titre II

Conversion monétaire des abondements conventionnels du CPF

Article 7

Conversion monétaire des heures en euros

Les partenaires sociaux sont expressément convenues de la conversion en euros des heures acquises au CPF conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018.

Ainsi les heures acquises au CPF au 31 décembre 2018 sont converties en Euros sur la base de 15 Euros par heure.

Article 8

Condition de prise en charge des abondements conventionnels du CPF

8.1

Les majorations de CPF ne sont effectives et quantifiables qu'à l'occasion d'un projet justifiant une mise en œuvre du CPF pour lequel le salarié demande expressément le bénéfice de cette disposition.

8.2

À chaque demande du salarié concerné, la branche abondera dans la limite du fond annuel dédié tel que défini en CPPNI dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés à temps partiel, abondement de 150 euros ;
- Pour les salariés en CDI d'opération, abondement de 50 euros.

Ces nouvelles modalités d'abondement conventionnels se substituent intégralement aux dispositions de l'article 8.4 de l'accord n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel et de l'article 6 de l'Accord n° 24 du 6 décembre 2018.

Réduction du temps de travail

Accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme

[Étendu par arr. 25 mai 1999, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} juin 1999]

(Voir également Avenant n° 13, 3 déc. 2014)

Mod. par — Avenant n° 1, 10 décembre 2001, étendu par arr. 9 décembre 2002, JO 20 décembre

— Avenant n° 2, 27 janvier 2004, étendu par arr. 8 juin 2004, JO 18 juin

— Avenant 6 juillet 2004, étendu par arr. 2 mars 2005, JO 13 mars

— Avenant n° 4, 25 sept. 2006, étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.

I. Préambule

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

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

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

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

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

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

II. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 5 février 1996, concernant les organismes de tourisme.

III. Modalités de la réduction du temps de travail

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

Modalité 1

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

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

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

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

Modalité 2

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

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

Modalité 3

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

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

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

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

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

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

Modalité 4

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

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

Modalité 5

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

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

IV. Saisonnalité

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

— Pour les entreprises ayant une activité sur une saison, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 6 mois.

— Pour les entreprises ayant une activité sur 2 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 7 mois.

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

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

V. Conditions de mise en oeuvre de la modulation

L'employeur établit un programme indicatif de modulation au plus tard le 30 novembre précédant la mise en oeuvre de la modulation après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, et des salariés.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas compensé les heures effectuées en deçà de 35 heures en période de basse activité, en conservent le bénéfice, sauf en cas de rupture du contrat de travail à leur initiative.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectué au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, recevront une indemnité compensatrice prenant en compte les droits ainsi acquis.

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

Si la durée du travail devient inférieure à 28 heures hebdomadaires l'organisme établira une demande de chômage partiel auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

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

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

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

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

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue au présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999, JO 25 mai 1999).

VII. Rémunération

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

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

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur avant la signature du présent accord.

Afin de maintenir les niveaux de rémunération sur la base des 39 heures le taux horaire sera modifié de façon à maintenir le salaire de base.

VIII. Temps de travail effectif

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

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

IX. Heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 2 du 27 janvier 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

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

IX a)) *(Résultant de l'avenant n° 2 du 27 janvier 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)*

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

— pour les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 30%

— au-delà : majoration de 50%.

X. Temps partiel

(Complété par avenant n° 1 du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002)

(Annulé et remplacé par Avenant n° 13, 3 déc. 2014)

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours et semaines de repos, accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail, au prorata des jours travaillés.

En cas d'employeur unique, le seuil minimum des contrats à temps partiel ne sera pas inférieur à 22 heures hebdomadaires sauf pour les personnels à temps partiel choisis, les personnels effectuant des remplacements en week-end ou effectuant une activité de guide.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Pour les salariés qui choisissent personnellement de travailler à temps partiel pour une durée intérieure à 22 h le seuil minimum peut être reporté à 18 h.

XI. Embauches

a) Volet offensif

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

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

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

b) Volet défensif

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

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

XII. Groupements d'employeurs

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

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

XIII. Personnels concernés par le présent accord

(Modifié par avenant n° 1 du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002)

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

XIII bis. Possibilité de forfaitisation de certains cadres

Mod. par Avenant n° 4, 25 sept. 2006, étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.

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

a/ Personnel concerné

Les cadres souhaitant bénéficier d'un forfait en jours au titre de la RTT doivent :

— être autonome dans l'organisation de leur emploi du temps (cf degré d'autonomie dans la grille de qualification) et sans horaire prédéterminé ;

b/ Modalités de mise en œuvre

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

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

c/ Modalités de contrôle

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

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

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

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

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

XIV. Réexamen de l'accord

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

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

XV. Suivi de l'accord

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

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

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

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

XVI. Entrée en vigueur

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

XVII. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

XVIII. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIX. Dépôt

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au Conseil des Prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - 210, Quai de Jemmapes - BP 11 - 75462 PARIS Cedex 10, conformément aux dispositions légales.

XX. Conditions de dénonciation

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

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

Indemnités

Avenant n° 25 du 17 juillet 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative ;
Tourisme et Territoires (Le réseau des agences départementales).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO (SNEPAT) ;
Fédération des Services CFDT ;
CFE CGC FNECS.

Préambule

Les Ordonnances Macron sont venues modifier les montants des indemnités légales de départ des salariés.

La loi a toutefois laissé à la négociation collective la possibilité d'améliorer ce dispositif.

Dès lors, les partenaires sociaux ont décidé de réécrire l'article 13 de la Convention Collective Nationale des Organismes de tourisme dans le cadre du présent avenant.

Article 1

Champ d'application, structures concernées

Le présent Avenant est d'application directe s'applique à toutes les structures de tourisme relevant de la Convention Collective Nationale des Organismes de tourisme, y compris aux structures de moins de 50 salariés.

Article 2

Principe et prise d'effet

Le présent avenant se substitue à l'article 13 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Tourisme à compter de sa signature dans les conditions légales.

Article 3 Indemnités

3.1 Définitions

3.1.1 Salaire brut mensuel

Pour l'application de l'article 2 le «salaire brut mensuel» à prendre en compte est constitué du salaire de base (indice payé) auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

Les primes sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 1234-4 du Contrat de travail prorata temporis.

3.1.2 Ancienneté

L'ancienneté se définit par la présence effective dans l'Organisme de Tourisme au sens l'article 16-1 de la Convention Collective Nationale.

3.2 Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 8 mois d'ancienneté dans l'organisme de tourisme bénéficie en cas de licenciement - sauf faute grave ou lourde - ou de rupture conventionnelle d'une indemnité calculée comme suit :

— 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective pour les 10 premières années ;

— 1/3 du salaire brut mensuel par année de présence effective à partir de la 11^{ème} année.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée prorata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

Pour les salariés de plus de 52 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

Le calcul de l'indemnité s'effectuera selon les dispositions de l'article R. 1234-4 du Code du Travail.

3.3 Fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité brute de fin de carrière au moins égale à 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée prorata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

Article 4 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 5 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 8

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Temps partiel

Avenant n° 13 du 3 décembre 2014

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Préambule

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 intervenant dans la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 est notamment venue modifier les dispositions concernant le travail à temps partiel.

Cette loi incite les branches à ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel ; c'est ainsi que le collège employeur a souhaité s'engager dans un processus d'évolution des outils d'organisation du travail.

Pour ce faire, il convient de tenir compte des variations saisonnières d'activités, de la complexité de l'organisation relative d'une part aux différentes tailles de structures et d'autre part aux différences d'activités pour lesquelles certains salariés sont multi employeurs et leur activité bâties sur de faibles volumes d'heures annuels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les conditions de travail notamment en sécurisant l'emploi et en organisant le travail à temps partiel de l'ensemble des structures de la branche.

Principes généraux de la loi

— La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle ou annuelle.

— Des dérogations de droit à cette durée minimale sont également prévues dans les cas suivants :

— Pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études;

— Lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles, ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

— La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

Article 1

Champ d'application

1.1

Le présent Accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est à dire dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2

L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

Section I

Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

Article 2

Dérogation conventionnelle dans la branche

2.1

À titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur, et compte-tenu des particularités de la branche rappelés en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée du temps à temps partiel :

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers/conseillères en séjour applicable aux salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée dont saisonniers, cadres ou non-cadres.
- de 5 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour le personnel d'entretien et de ménage applicable aux salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée dont saisonniers, cadres ou non-cadres.

2.2

Le principe de l'article 2.1 s'applique sous réserve des dérogations prévues ci-après.

2.3

Pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariats), il est convenu de porter à l'année la modulation prévue à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail - modalité n° 5

Article 3

Dérogations individuelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, une durée inférieure à celle de l'article 2.1, du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

Article 4

Dérogations imposées

La durée minimale du travail à temps partiel peut être inférieure à celle définie par les articles 2, et 3 lorsque cette durée est imposée par le médecin du travail ou en toute hypothèse en cas de mi-temps thérapeutique.

Article 5

Délai de prévenance

5.1

Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

5.2

Toutefois, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de remplacement de salarié absent et dans tous les cas pendant les périodes de forte activité notamment lors des saisons touristiques.

5.3

L'employeur définit avant le 30 janvier de l'année, la ou les périodes de forte activité, conformément à l'article V de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme.

Article 6

Garanties et contreparties pour les salariés à temps partiel

6.1

Les garanties et contreparties s'appliquent notamment au titre des articles 2, 3 et 4 du présent accord.

6.3

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est fixée selon les termes des dits l'article 2, 3 ou 4 sont regroupés en 1/2 journées ou en journées en fonction des contraintes de l'activité et dans la limite de 5 par semaine.

6.4

Lorsque le regroupement d'heures est effectué sur 1 journée complète, celle-ci ne peut comporter qu'une interruption d'activité limitée à une durée maximale de 4 h ; à titre de garantie, l'amplitude journalière est limitée à 12 h.

Section II

Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion

Article 7

Temps partiel modulé

Par dérogation à l'article 2 et conformément à l'article L. 3122-2 du Code du travail, afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes à savoir pour les guides et les chargés de promotion (salons, presse, actions à l'international) il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année appelée «temps partiel modulé».

La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

7.1

Application directe

La présente section est applicable directement par signature d'avenant ou de contrat de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir un Accord d'entreprise.

7.2

Durée du travail

Dans le cadre de la présente section, lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la durée minimale de travail sur l'année est de 300 heures.

7.3

Répartition du temps de travail - établissement du planning

7.3.1

Un planning annuel est établi sur les mois de l'année comportant les semaines ou les mois d'intervention et le nombre d'heures de travail pendant ces périodes.

7.3.2

Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 3 jours avant sa mise en œuvre.

7.4

Garanties et contreparties accordées au salarié au titre des articles 7.3 et suivants.

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 h hebdomadaire ou, selon le mode d'aménagement choisi, les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel de la présente section :

- le salarié bénéficiant d'un cumul d'emploi dispose de la faculté de refuser le changement de planning sans que ce refus puisse tomber sous le coup d'une sanction disciplinaire.
- le salarié peut demander une modification de son planning 48 h avant son intervention ou même refuser une intervention dans ce même délai.
- les interventions sont regroupées par 1/2 journée de travail effectif ou par journées complètes ; dans le cadre de

cette section, une 1/2 journée s'entend de toute période de 2 h de travail.

— lorsque le regroupement s'effectue sur une journée complète de travail, celle-ci peut comporter 2 interruptions d'activité chacune limitée à une durée de 2 heures ou d'une interruption d'activité limitée à une durée de 4 h.

L'amplitude de la journée est alors limitée à 12 h.

7.5

Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

— soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile

— soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

7.6

Programmation prévisionnelle de l'activité.

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard un mois avant le début de la période de référence.

7.7

Prise en compte des absences.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

7.8

Embauche ou rupture du contrat en cours de période.

Lorsque le salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

7.9

Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence.

Les salariés sont individuellement informés, d'une part au terme de chaque mois, d'autre part au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisées sur la période concernée. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paye relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paye adressé au salarié.

Section III

Dispositions générales

Article 8

Heures complémentaires

8.1

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.

8.2

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.

8.3

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 10^{ème} donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.

8.4

(Annulé et remplacé par Accord n° 37 du 12 juillet 2022) - Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien Droit Individuel à la Formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24 h.

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

8.5

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

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

Article 9

Aménagement de la durée du travail par avenant

9.1

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà du 1/3 de la durée contractuelle.

9.2

En dehors des cas de remplacement de salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.

9.3

L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Article 10

Priorité d'emploi

10.1

Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet s'il existe un recrutement sur un poste identique au sien.

10.2

L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

Article 11

Égalité de traitement des salariés à temps partiel

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi du salarié remplaçant sont celles du salarié remplacé dès lors qu'elles sont plus favorables pour le salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

Article 12

Garantie conventionnelle

En cas de conclusion d'accord d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord d'entreprise ne saurait être globalement moins favorable au présent accord de branche.

Section IV

Dispositions d'applications

Article 13 **Effet de l'Accord**

Le présent Accord entre en vigueur dès le lendemain de la parution d'arrêté d'extension.

Le premier jour de la période de référence est fixé à cette date.

L'Accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet compris dans son champ d'application.

Article 14 **Durée de l'Accord**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du Travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, le collège employeur et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel Accord.

Article 15 **Suivi de l'Accord**

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel de l'application du présent accord.

Article 16 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'est pas signataire du présent Accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction des relations du travail.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 17 **Communication de l'Accord**

Le texte du présent Accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 18 **Publicité**

Le présent Accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, à savoir dépôt à la direction des relations du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services concernés.

Compte Épargne Temps

Avenant n° 23 du 31 mai 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 31 mai 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Tourisme TERR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Préambule

La loi Travail du 8 août 2016 est venue modifier les dispositions relatives au Compte Épargne Temps (CET). Cette loi définit le champ laissé à la négociation collective et incite donc à ouvrir une négociation sur les modalités du Compte Épargne Temps (CET).

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un avenant à l'Accord relatif au CET du 28 octobre 2009 qui se substitue à ce dernier afin de se conformer aux exigences légales.

Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

Article 1 Champ d'application - bénéficiaires

1.1 Modalités de mise en place

1.1.1

Le présent accord est d'application directe et permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche qui le souhaite de mettre en place un CET pour les salariés, sans qu'il soit nécessaire d'engager une négociation d'entreprise.

Toute mise en place du CET dans l'organisme fera l'objet d'une consultation des Institutions Représentatives du Personnel en place et d'une communication auprès du secrétariat de la CPPNI.

1.1.2

Le compte épargne temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il est ouvert sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération.

1.1.3

L'accord ayant vocation à s'appliquer dans toute structure, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

1.2 Bénéficiaires

1.2.1

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois à l'ouverture du compte. La durée peut être réduite par accord d'entreprise.

1.2.2

Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension du contrat. Il ne peut pas être débiteur.

1.2.3

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants-droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateur.

1.2.4

Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

Article 2 Alimentation du CET

2.1

Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, dans la limite de 11 jours ouvrés (ou 13 jours ouvrables) par an par un ou plusieurs des éléments suivants :

- Le report de tout ou partie de la 5^{ème} semaine de congés payés ;
- Le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 50 % des jours acquis ;

-
- Le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
 - Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et leurs majorations ainsi que les majorations en temps et/ou en salaire pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
 - Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

2.2

L'employeur abondera de 1 jour par tranche de 11 jours capitalisés à compter de la date de signature du présent accord.

2.3

Concernant les éventuels reliquats de jours cités à l'article 2.1 et existants à la signature du présent accord, ils pourront être portés au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent sa signature et au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 3 **Utilisation du CET**

3.1

Les salariés peuvent utiliser, à leur initiative, leur compte épargne temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- Un congé pour convenance personnelle ;
- Un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- Un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- Un congé de fin de carrière ;
- Un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- Une cessation totale ou progressive d'activité.

3.2 **Conditions**

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congés parental, et autres congés prévus au code du travail sont celles définies par la loi.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé, le cas échéant à temps partiel, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié, dont les représentants du personnel seront alors informés.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

3.3 **Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise**

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail, un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis, à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en accord avec l'employeur, sous forme de journées ou de demi-journées.

Le salarié bénéficiaire de ces dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Tout salarié pourra connaître le nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés sans connaître de l'identité des donateurs.

En présence de représentants du personnel, l'employeur les informera chaque mois du nombre de journée ou demi-journée demandées et du nombre de journées ou demi-journée indemnisées via les dons.

Article 4 **Utilisation du CET pour la formation**

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- Compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- Se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rému-

né destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;

— Compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5 **Tenue des comptes**

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire du travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures ou pour les salariés en forfait jour à 1/22^{ème} du salaire mensuel. Avec le bulletin de paye du mois de décembre ou dans les 3 mois qui suivent, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET, du décompte des jours acquis et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 6 **Délai de prise du congé**

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 7 **Indemnisation du congé**

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

Article 8 **Indemnisation sous forme monétaire**

Conformément à l'article L. 3151-3 du Code du travail, l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours.

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- Décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- Invalidité du salarié ;
- Invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- Surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- Cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- Mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- Naissance ou adoption d'un enfant ;
- Divorce ou rupture d'un Pacs ;
- Achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- Financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paye du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 9 **Régime fiscal et social des indemnités**

L'indemnité versée lors de la prise de congés, de la monétisation ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 10

Versement aux plans d'épargne

En cas de création d'un Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) dans la branche ou au sein d'une structure, tout titulaire d'un CET peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter ce plan d'épargne.

Ce transfert est autorisé 2 fois par an, et ne concerne que des jours entiers.

Conformément à l'article L. 3152-4 du Code du travail, ces droits utilisés comme tel, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite du plafond annuel des exonérations prévues à l'article L. 242-4-2 du Code de la sécurité sociale, soit des exonérations de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales. De plus, ces sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective bénéficient de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du Code des impôts, c'est-à-dire de l'impôt sur le revenu.

Article 11

Garanties

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de six fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux dispositions des articles D. 3154-2 et suivants du Code du travail.

À défaut, conformément à l'article L. 3153-1 du Code du travail, s'appliquera le dispositif supplétif de garantie mis en place par décret.

Article 12

Cessation CET

Le CET prend fin en raison :

- De la rupture du contrat de travail ;
- De la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paye du mois suivant la cessation du CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié aux ayants-droit.

Le salarié peut aussi faire le choix de faire consigner ces sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 13

Transfert du CET

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur céder alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET.

À défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 14

Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 15

Clause de rendez-vous et de suivi

15.1

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord pour le bilan et le suivi de l'accord, avec des données à partir d'un échantillon des structures ayant mis en place le CET.

15.2

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 60 jours suivant la demande de l'une des parties signataires en vue

d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 16 **Notification/ Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à l'extension auprès du ministère du travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 30 septembre 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO, 26 mai]

Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En droit français, les dispositions les plus récentes relatives à l'égalité professionnelle résultent de :

— la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001

— la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Il tient compte également des dispositions de l'ANI du 20 septembre 2003, repris par l'ANI du 5 décembre 2003 et ses avenants.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : Employeurs, salariés, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel en est le préalable.

Principe de non discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, et rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Chapitre 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme du 5 février 1996 et à leur personnel.

Chapitre 2

Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat. Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au candidat(e).

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions et l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la Branche.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant ces repères en pourcentage.

Chapitre 3

Promotion et évolution professionnelle

Les structures de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité.

Chapitre 4

Formation professionnelle continue

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un de leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé. Dans la mesure du possible, les entreprises devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les entreprises dispenseront une information particulière sur la VAE aux salariés de plus de 45 ans.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salariés de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Chapitre 5

Parentalité

Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé maternité,
- d'un congé de paternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certains salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés confrontés à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé que, conformément à la convention collective :

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

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

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

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

Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du Chèque Emploi Service Universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

Chapitre 6 Égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Chapitre 7 Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

À cet égard les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications sur les métiers de la Branche.

Chapitre 8 Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Chapitre 9

Communication avec les instances représentatives du personnel

Les entreprises veilleront à informer au moins annuellement les Instances Représentatives du Personnel sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en œuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Elles leur transmettront notamment les informations suivantes :

Recrutements :

- m Postes à pourvoir ;
- m Répartition des candidatures entre hommes et femmes ;
- m Répartition des recrutements entre hommes et femmes ;

Formation professionnelle

- m Répartition hommes-femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type et par catégorie d'action ;

Temps de travail :

- m Nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales ;
- m Suivi donné à ces demandes : nombre d'accords et de refus.

Rémunération

- m Salaire annuel moyen par catégorie d'au moins 3 salariés, avec et hors ancienneté

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Chapitre 10

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues au dit code.

Avenant n° 18 du 20 avril 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 4 juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;
Régions FNCRT ;
Tourisme TER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
SNEPAT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une

réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salariées.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : Employeurs, salariées, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les structures, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction et des organes de gouvernance est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue de la branche, des équipes de direction en association avec les représentants du personnel en direction des salariées en est le préalable.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909.

Article 2

Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du/de la candidat(e).

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au/à la candidate.

Les structures veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3

Promotion et évolution professionnelle

Les structures veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Les structures s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution de même que l'exercice d'une activité à temps partiel.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les structures sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un

potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Article 4 **Formation professionnelle continue**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les structures veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les structures devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les structures mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariées de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salariées de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Article 5 **Parentalité**

5-1

Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé maternité,
- d'un congé de paternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental,
- de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

En outre, lorsqu'un salariée en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariées visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

5-2

Situation du/de la salariées durant les congés au sens de l'article 5-1

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec la structure durant le congé au sens de l'article 5-1. Afin de garantir réfectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/de la salariée avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariées.

Les salariées qui reprennent le travail à l'issue de ce congé ont droit à un entretien avec un représentant de la structure en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

5-3

Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

5-3-1

Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certains salariées seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les

structures s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le/la salariée afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation de salariées confrontées à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux jours et aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6^{ième} mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail d'une heure par jour (article 28-3 de la convention collective).

5-3-2

Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé notamment que, conformément à la convention collective et au code de la sécurité sociale :

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

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

— En cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salariée ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois. À l'issue de cette période, l'intéressé(e) retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

5-2-3

Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les structures et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salariées, notamment la mise en place du Chèque Emploi Service Universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

Article 6

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariées à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les structures.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions des structures impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentant(e)s du personnel aux démarches liées à cet accord.

À cet égard les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires notamment dans le rapport de branche pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications.

Article 8

Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel

Les organisations syndicales de salariées veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégué(e)s du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élu(e)s du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation mixte proportionnelle lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 9

Bilan annuel et mesures correctives

9-1

Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

Les structures veilleront à informer au cours du 1^{er} trimestre de l'année n + 1 les Institutions Représentatives du Personnel ou en l'absence d'Institution Représentative du Personnel leur conseil d'administration ou autre organe de gouvernance, sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en œuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes par la remise d'un «bilan annuel égalité H/F» sur la base du modèle annexé.

En l'absence d'institution représentative du personnel, une information de ce bilan auprès du personnel sera effectuée par toute-forme ad hoc.

À ce titre, la direction transmettra ces informations sous la forme d'un bilan annuel égalité homme / femme selon le modèle suivant :

- Recrutements dans l'année écoulée,
 - Nombre de poste par échelon
 - Répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes
 - Répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes
- Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée,
 - Nombre, de poste par échelon
 - Répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes
 - Répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes
 - Ancienneté dans le poste
- Formation professionnelle,
 - Répartition hommes - femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type (action d'adaptation et de maintien dans l'emploi / action de développement de compétences) et par catégorie d'action
- Temps de travail,
 - Nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales avec répartition homme / femme
 - Suivi donné à ces demandes avec répartition homme / femme : nombre d'accords et de refus.
- Rémunération,
 - Salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié(e)s par genre
 - Salaire brut de base annuel médian hors ancienneté et hors primes non conventionnelles (gratification conventionnelle de l'article 21 incluse) avec répartition homme / femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié(e)s par genre
- Mesures correctives :
 - Type d'action et calendrier de mise en œuvre
 - Bilan des actions correctives

La direction, l'organe de gouvernance et les représentant(e)s du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Article 9-2

Bilan et mesures correctives au niveau de la branche

Ces différentes données et observations feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des

métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la Branche.

Après 2 années d'observation et en cas d'écart entre les hommes et les femmes, la nature des actions à mettre en œuvre et un calendrier des actions correctives seront mis en place par la commission paritaire.

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

- Les recrutements,
- Les promotions et évolutions de carrières,
- Les actions de formations,

L'aménagement du temps de travail,

- La rémunération,

Article 10 **Suivi de l'accord**

Une commission de suivi sera mise en place par la Commission paritaire ; elle se réunira une fois par an pour faire un état des éléments au sens de de l'article 9-2 du présent accord.

Suite à la publication du rapport de branche de 2018 une nouvelle négociation sera engagée après réunion de la commission de suivi.

Article 11 **Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariées sous réserve des dispositions d'ordre public.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues au dit code.

Annexe de l'article 9 de l'accord n° 18 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 avril 2017

Recrutements dans l'année écoulée

Nombre de postes par échelon	Nombre de candidatures nommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre recrutements hommes	Nombre recrutements femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

Nombre de promotion et/ou évolution par échelon	Nombre de candidatures hommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre recrutements hommes	Nombre recrutements femmes	Ancienneté du salarié promu dans l'ancien poste
Employé 1.1					
Employé 1.2					
Employé 1.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Cadre 3.1					
Cadre 3.2					
Cadre 3.3					

Formation professionnelle

Demandes d'actions de formation par type d'action	Action d'adaptation et de maintien dans l'emploi		Action de développement des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

Bénéficiaires des actions de formation par type d'action	Action d'adaptation et de maintien dans l'emploi		Action de développement des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

Temps de travail

Nombre de demandes d'aménagement du temps de travail		Nombre d'accords donnés pour l'aménagement du temps de travail	
Demandes hommes		Demandes hommes	
Demandes femmes		Demandes femmes	

Rémunérations

À remplir si au moins 2 salariés par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	Salaire brut annuel médian (1) Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		Salaire brut de base annuel médian (1) hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3,3				
(1) Calcul du salaire médian : Pour un échelon dont le nombre celui tel que la moitié des salariés de l'échelon considéré gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Pour un échelon dont le nombre de salarié est pair : le salaire médian est la moyenne des deux salaires du milieu.				

Avenant n° 28 du 3 novembre 2020

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO SNEPAT ;

FS CFDT ;

CFC CGC FNECS.

Préambule

Dans le cadre de l'article L. 2241-11 du Code du travail, les partenaires sociaux qui affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail, ont décidé la mise en œuvre d'un processus d'actualisation et d'évolution du dispositif de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, composé de l'accord du 30 septembre 2009 et de son avenant du 20 avril 2017.

La négociation de cet accord fait suite au rapport de branche de 2019 sur la base des données au 31 décembre 2017 (cf. annexe).

Sur la base de 13 500 salariés environ, composés de 80 % de femmes et 20 % d'hommes, les partenaires sociaux ont pu notamment constater les écarts suivants :

- S'agissant des embauches : 78 % sont des femmes versus 22 % des hommes,
- S'agissant des départs en CDI : 71 % sont des femmes et 29 % des hommes : ce qui témoigne d'un fort turnover des femmes dans les structures ;
- 80 % des collaborateurs sont des femmes,
- Si le nombre de femmes et d'hommes dans les qualifications d'Employé et d'Agent de maîtrise n'appelle pas un écart significatif, tel n'est pas le cas s'agissant des cadres ou le nombre d'hommes cadres est supérieur au nombre de femmes de 4,5 % pour les échelons 3.1 et 3.2 et jusqu'à 10 % pour l'échelon 3.3 ;
- Si les rémunérations entre les hommes et les femmes sont à peu près équivalentes dans les catégories Employé et Agent de maîtrise, elles affichent un écart de 1 à 13,5 % chez les cadres ; l'écart augmentant du niveau 3.1 au

niveau 3.3 ;

— Les changements d'indice et d'échelon avoisinent les 80 % chez les femmes versus 20 % chez les hommes, leur indice d'embauche étant bien souvent inférieur

— 76 % de femmes travaillent à temps plein contre 85,5 % d'hommes, soit un écart de 10 %, ou encore 25 % des femmes sont à temps partiel ;

Les partenaires sociaux, qui réaffirment que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme conviennent ainsi que la branche Tourisme doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises dans le cadre de l'accord n° 18 du 20 avril 2017, conscients qu'il subsiste des marges de progrès.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de continuer à travailler à la suppression de ces inégalités professionnelles en négociant notamment :

— Des mesures tendant à d'une part favoriser l'embauche du sexe sous-représenté, c'est-à-dire à la date de signature de l'accord, les hommes ;

— Des mesures à favoriser la promotion professionnelle des femmes, notamment dans la catégorie de cadres ;

— Des mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;

— Des mesures tendant à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel puisque 25 % sont des femmes v. 15 % sont des hommes.

Le présent avenant vient compléter l'avenant n° 18 du 20 avril 2017.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent et qui viennent compléter celles de l'avenant n° 18 du 20 avril 2017, s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif.

Elles ne dispensent cependant pas les structures d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Recrutement et accès à l'emploi

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, et rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du/de la candidat(e).

2-1

Offres d'emploi

Dans cet esprit, les offres d'emploi internes et externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoires.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux invitent à formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées.

2-2

Recrutement

Les structures doivent élaborer un mode opératoire de recrutement faisant uniquement référence à l'expérience, aux compétences acquises, au niveau d'études et à la nature des diplômes.

Les employeurs doivent mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expériences équivalentes.

Un «code de bonne conduite» en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les hommes et les femmes sera annexé au présent accord.

S'agissant des entretiens de recrutement, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au/à la candidat(e).

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute

information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

2.3

Objectif d'équilibre dans le recrutement des femmes et des hommes

Les employeurs veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les contrats à durée indéterminée que dans les contrats à durée déterminée.

Les employeurs doivent s'engager à favoriser la mixité dans les recrutements des stagiaires et apprentis.

Chaque structure établira un rapport comparatif du nombre d'hommes et de femmes par catégorie professionnelle afin de corriger le déséquilibre femmes/hommes éventuel en favorisant le recrutement du sexe sous-représenté, à concurrence de 10 % par an.

Article 3

Évolution professionnelle des femmes

Face au constat du déséquilibre du nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes, aux postes d'encadrement, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant des mesures concrètes favorisant la promotion des femmes au sein de chaque catégorie, d'une catégorie à l'autre, et tout particulièrement au sein de la catégorie des cadres.

3.1

Formation

Outre les principes rappelés aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 18 et afin de favoriser la mise en œuvre de ces principes, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de proposer au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences à chaque collaboratrice de la structure dans les trois années à venir.

À défaut, l'employeur abondera le CPF de la collaboratrice. Les modalités sont précisées dans l'accord formation. Seront favorisées les formations en e-learning ou les formations en présentiel proches de l'entreprise ou du domicile, pendant le temps de travail.

3.2

Objectifs de la formation

Dans chaque structure et par catégorie, il convient de faire progresser le taux de féminisation de l'accès à la formation afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif.

3.3

Promotion professionnelle

Les employeurs doivent dresser, chaque année, un état des lieux de la féminisation des postes de management en établissant un pourcentage.

Les employeurs favoriseront la promotion interne pour la catégorie sous-représentée, y compris par l'accessibilité aux formations nécessaires.

3.4

Objectifs de promotion professionnelle

Les structures, dans lesquelles un déséquilibre de plus de 10 % existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hautes classifications et persiste depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) permettant d'améliorer la parité à concurrence de 5 % minimum de correction pour une période de 3 ans.

Article 4

Suppression des écarts de rémunération

4.1

Les employeurs effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle et par poste équivalent, en respectant les principes rappelés à l'article 6 de l'accord n° 18 du 20 avril 2017 et prendront si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et/ou d'indice et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées :

— L'employeur mettra en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes ;

— En cas d'écart de rémunération constaté, les employeurs devront y remédier, par exemple en réservant chaque

année un budget dédié aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par tout autre moyen décidé par la structure.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

4.2

Objectifs de rémunération

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les trois années à venir.

Il s'agit notamment d'une correction des échelons et des indices payés lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5

Conditions de travail

Les partenaires sociaux complètent l'article 5 de l'avenant n° 18 par les dispositions suivantes : conditions de travail

— Chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les trois dernières années soit identique à celle des augmentations de salaire des salariés à temps plein. En cas d'écart constaté, une correction sera faite sur les trois années qui viennent.

— Un/une salarié(e) absent durant l'année en raison d'un congé maternité, paternité ou parental ou d'une formation longue doit bénéficier d'une augmentation de salaire annuelle similaire à la moyenne des augmentations de salaire des salariés de sa catégorie dans la structure.

Article 6

Congés maternité - Complément de salaire

Le salaire mensuel net habituel est maintenu durant le congé maternité sur les périodes couvertes par les indemnités de sécurité sociale.

Article 7

Bilan annuel et mesures correctives

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation pour chaque employeur de moins de 50 ETP de respecter les dispositions de l'article 9 de l'accord n° 18, par établissement d'un bilan annuel égalité homme/femme, de sa communication annuelle au CSE, ainsi qu'à l'organe de gouvernance et de son information auprès du personnel.

Ce bilan comportera les explications des différences de rémunérations éventuelles entre les hommes et les femmes. De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI :

— Le bilan et les mesures correctives, pour les entreprises de moins de 50 ETP

— L'index et les mesures correctives, pour les entreprises de plus de 50 ETP,

La CPPNI s'engage à prendre les mesures correctives de l'accord en fonction des éléments fournis.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 9

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 10

Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 11 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 12 Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du Ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 : Égalité hommes /femmes rapport de branche 2019

Effectif total au 31 décembre 2017 d'environ 13 500 salariés

	Femme	Homme
Répartition de l'effectif	80 %	20 %
Âge moyen	40,5 ans	41 ans
Ancienneté	11 ans	9,5 ans
Nature des contrats	85 % de CDI	79,5 % de CDI
	15 % de COD	20,5 % de COD
Répartition temps plein /temps partiel	76 % de temps plein	85,5 % de temps plein
	24 % de temps partiel	14,5 % de temps partiel
Répartition par catégorie (seulement cadres)	3.1-9 %	3.1-13.5 %
	3.2-2.5 %	3.2-7 %
	3.3-2 %	3.3-11.5 %
Handicap	77 %	33 %
Embauches	78 %	22 %
Départ en CDI	71 %	29 %
Utilisation du CET	78.5 %	21.5 %
Changement d'indice	77,5 %	22.5 %
Changement d'échelon	82 %	18 %
Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et par catégorie	Employé = min 0.5 à max 4 %	
	Agent de maîtrise = min 0.5 à max 1.5 %	
	Cadre = min 1 % à max 13.5 %	

Annexe 2 : Recrutement : code de bonne conduite

(Non reproduit)

Frais de déplacement des délégués dûment mandatés

Avenant du 1^{er} décembre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Le temps passé par les délégués dûment mandatés dans la limite de quatre représentants par organisation syndicale

représentative pour participer aux réunions paritaires régionales ou nationales de même qu'aux commissions mixtes est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention.

Elle est limitée à deux personnes par délégation et s'effectue sur présentation des justificatifs originaux selon les modalités suivantes :

Frais de déplacement

Train

Le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2nde classe.

L'opportunité de la prise en charge d'un abonnement entre la ville d'origine du salarié concerné et Paris sera examinée au cas par cas.

Métro

Le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t+ proposés à l'unité ou en carnet.

Voiture

Le défraiement, limité au trajet domicile/gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement

Restauration

Les frais de restauration sont remboursés à raison d'un repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 €.

Hébergement

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit-déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €.

Justification

L'ensemble de ces frais seront remboursables directement aux membres des délégations sur présentation des justificatifs ou aux organisations syndicales sur présentation d'un mémoire auquel sera joint la copie des justificatifs.

Part fixe pour chaque Fédération : 1 500 €

Part variable calculée en fonction des éléments suivants :

50 % au prorata de l'effectif estimé

50 % répartis sur chaque Fédération

	Effectif	Prorata effectif	50 % répartis sur chaque fédération	50 % du prorata effectif	Total
FNOTSI	3 600	55,4 %	12,5 %	27,7 %	40,2 %
FNCRT	600	9,2 %	12,5 %	4,6 %	17,1 %
RN2D	1 700	26,2 %	12,5 %	13,1 %	25,6 %
FNGF	600	9,2 %	12,5 %	4,6 %	17,1 %
	6 500	100 %	50 %	50 %	100 %

Couverture santé obligatoire

Accord du 15 septembre 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 18 déc., applicable au 1^{er} jour suivant la publication au Journal Officiel

de l'arrêté décidant de son extension, sous réserve que l'arrêté d'extension ne comporte ni réserve ni exclusion]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Accord n° 42, 21 août 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Préambule

Dans le cadre du processus de généralisation de la couverture santé voulue par les signataires de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 et légalisée par l'article 1 de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont constaté que l'hétérogénéité des organismes de tourisme et la taille réduite de nombre d'entre eux justifiaient l'instauration, au niveau de la branche, d'une couverture santé obligatoire qui bénéficie à tous les salariés quelle que soit la situation géographique et la taille des organismes employeurs.

Les partenaires sociaux ont également souhaité que cette couverture établisse des garanties d'un haut degré de solidarité, au sens des articles L. 912-1 et R. 912-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Il a donc été conclu le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui déterminé à l'article 1 de la Convention collective des organismes de tourisme (n° 3175) qu'il complète.

Article 2 Bénéficiaires de la couverture

2.1

Tous les salariés des entreprises visées «à l'article 1 sans préjudice des dispenses d'adhésion (l'article 3) bénéficient de la couverture santé collective et obligatoire quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD, apprenti, formation en alternance) et la durée de leur activité (temps plein ou temps partiel) et ce, à compter de leur 1^{er} jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

Les signataires ont toutefois souhaité prendre en considération la situation professionnelle spécifique des salariés

guides conférenciers au sens du décret 2011-930 du 1^{er} août 2011 dont la spécificité s'affirme tant par les caractéristiques de leur métier que par les modalités d'exercice de leur profession. Les partenaires sociaux ont souhaité que ces salariés, placés dans une situation professionnelle spécifique, puissent bénéficier des garanties, sans condition d'ancienneté, sans risque d'interruption entre différentes interventions professionnelles.

Les modalités de financement sont spécifiées à l'article 5.

2.2

Les salariés bénéficiant de la couverture santé collective et obligatoire ont la possibilité d'en faire bénéficier à titre facultatif leurs ayants droits :

- Le conjoint ou le partenaire lié par un PACS ou le concubin selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit.
- Les enfants à leur charge selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit.
- Les enfants reconnus handicapés, sans limite d'âge.

Toute affiliation à l'option doit être selon la même situation de famille que l'adhésion à la base.

Dans le cas où le salarié résilie l'affiliation pour ses ayants-droits, une nouvelle affiliation à ce titre ne sera possible que passé le délai de 2 exercices civils (à compter du 1^{er} janvier suivant la résiliation) consécutifs, sauf changement objectif de la situation de famille (selon les modalités définies par le contrat d'assurance).

Article 3 Dispenses d'affiliation

Les salariés ont la possibilité de demander à être dispensés d'affiliation à la couverture, s'ils justifient se trouver dans l'une des situations suivantes, autant de temps que cette situation perdure et qu'ils en justifient :

- Salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs n'excédant pas globalement la durée de 12 mois;
- Salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs excédant globalement 12 mois (dans la limite légale) à la condition qu'ils justifient être assurés au titre d'une couverture santé individuelle couvrant l'intégralité de la période sous CDD ;
- Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire en application de l'article L 861-3 du Code de la Sécurité Sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application du même article, jusqu'à la cessation du bénéfice desdites situations;
- Salariés bénéficiant d'une couverture santé collective et obligatoire soit au titre d'une autre activité professionnelle, soit en qualité d'ayant-droit du conjoint, partenaire PACS ou concubin, y compris d'un régime local Alsace-Moselle ou d'un régime complémentaire de l'État des établissements publics et collectivités locale ;
- Salariés couverts, lors de l'entrée en vigueur du présent avenant ou ultérieurement lors de son embauche, à titre individuel jusqu'à la prochaine échéance de ladite couverture ;
- Salariés à temps partiel et apprentis à l'égard desquels la cotisation excéderait 10 % de la rémunération mensuelle brute ;

Lorsque la dispense est demandée en raison ou à la condition du bénéfice d'une couverture individuelle ou collective ou en qualité d'ayant-droit, le salarié doit produire un certificat établissant la réalité de la couverture tous les ans; L'employeur doit vérifier, au moins tous les ans, auprès de chaque salarié régulièrement dispensé d'affiliation, la justification de cette dispense et la conserver.

Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation est informé, par les présentes dispositions, que cette dispense le prive de tout droit lié à la couverture santé établie par le présent accord ainsi que le droit au fonds d'action sociale, et qu'il est formellement tenu d'informer son employeur aussitôt que la justification de la dispense cesse. Il ne peut en aucun cas tirer grief contre son employeur de sa décision de dispense d'affiliation.

Dans le cas où la réglementation supprimerait l'un des cas de dispense susvisé, cette suppression s'appliquerait sans délai nonobstant les dispositions du présent article.

Article 4 Garanties de la couverture santé

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
SNEPAT FO.*

Mod. par Accord n° 42, 21 août 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ADN Tourisme ;
FNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FS CFDT ;
SNEPAT FO.*

4.1

La couverture santé est composée de la façon suivante :

- les garanties sont présentées sous forme d'un tableau de synthèse ; le contrat respectera les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- à titre collectif et obligatoire, les salariés, sans préjudice des dispenses d'affiliation visées à l'article 3, bénéficient des garanties identifiées par le tableau annexé colonne «Base seule» ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir des garanties supplémentaires identifiées par le tableau annexé (colonnes base + option 1, base + option 2) ; il est précisé qu'à la date de conclusion du présent article, ces garanties supplémentaires ajoutées aux garanties obligatoires conservent les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ; les options facultatives sont proposées librement par l'assureur et peuvent donc évoluer séparément du régime de base obligatoire ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir de faire bénéficier ses ayants droit des garanties de base obligatoires ou, s'il a opté pour les garanties supplémentaires, des garanties de base et supplémentaires.

4.2

(Accord n° 42, 21 août 2023, étendu) - Les garanties sont complétées par des prestations à degré élevé de solidarité financées tel que prévu à l'article 8. Ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

Article 5

Financement de la couverture santé

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ADN Tourisme ;
FNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
SNEPAT FO.*

Mod. par Accord n° 42, 21 août 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ADN Tourisme ;
FNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FS CFDT ;
SNEPAT FO.*

5.1

(Accord n° 42, 21 août 2023, étendu) - a) Les garanties de base obligatoires visées à l'article 4 sont financées par une cotisation mensuelle répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié ; étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

5.2

L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties sup-

plémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base.

Article 6 **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

Conformément aux dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 modifiée par instruction du 17 juin 2021, l'affiliation des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée), dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la structure, ou d'un revenu de remplacement versé par la structure. Dans une telle hypothèse, la structure verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 7 **Cessation des garanties**

7-1

Le salarié et le cas échéant ses ayants-droits cessent de bénéficier des garanties obligatoires et le cas échéant supplémentaires à la date d'effet de la rupture ou de la cessation du contrat de travail du salarié à l'exception des guides du 5.1 (b).

Toutefois, le salarié qui, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, justifie auprès de l'organisme assureur de son dernier employeur, être pris en charge au titre de l'assurance chômage pendant une durée minimale d'un mois, conserve le bénéfice des garanties obligatoires, dans les conditions de durée définies par la loi et sans avoir à verser de cotisations.

Les ayants-droits du salarié, lorsqu'ils étaient affiliés à la couverture, bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa qui précède, sous réserve de conserver leur qualité d'ayant-droit.

Les garanties supplémentaires peuvent être maintenues sous réserve que le salarié continue à verser les cotisations requises.

7-2

La cessation des garanties facultatives intervient dès que cessent les garanties obligatoires.

Article 8 **Degré élevé de solidarité**

Mod. par Accord n° 42, 21 août 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

Le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

— D'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi

que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

— du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

— de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

En l'occurrence, ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation *HT* (*Termes exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 6 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du Travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 **Suivi de la couverture**

(Supprimé par Accord n° 42, 21 août 2023, étendu)

Article 11 **Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 12 **Application de l'accord**

12.1

Le présent accord prend effet au 1^{er} jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté décidant de son extension, sous réserve que l'arrêté d'extension ne comporte ni réserve ni exclusion.

Il est toutefois rappelé que, si cette publication devait intervenir après le 31 décembre 2015, tous les organismes de tourisme seront néanmoins tenus à compter du 1^{er} janvier 2016 de faire bénéficier leurs salariés des garanties prévues par les articles D. 911-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. Compte-tenu de cette obligation, l'organisme d'assurance recommandé en application de l'article 7 s'est engagé à accepter l'adhésion des entreprises, aux conditions définies par le présent avenant dès le 1^{er} janvier 2016 même en l'absence d'arrêté d'extension à cette date.

12.2

Le présent accord peut être modifié conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Le présent accord peut être dénoncé, indépendamment de la CCN des organismes de tourisme, chaque année à effet du 31 décembre, sous réserve que la dénonciation a été signifiée au moins 6 mois avant ce terme.

Régime conventionnel de santé complémentaire

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
 ADN Tourisme ;
 FNGF.
Syndicat(s) de salariés :
 FNECS CFE-CGC ;
 FS CFDT ;
 SNEPAT FO.

Collège : ensemble du personnel

Prestations en complément des remboursements de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels				
Nature des garanties	Panier de soins minimum (selon décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014)	Base	Option 1	Option 2
Hospitalisation médicale ou chirurgicale acceptée par la Sécurité sociale (établissements conventionnés ou non - y compris maternité)				
Frais de séjour	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires médicaux**	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires chirurgicaux**	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Lit accompagnant enfant hospitalisé	-	-	15 €/ nuit	15 €/ nuit
Chambre particulière	-	-	30 €/jour	50 €/jour
Actes médicaux courants acceptés par la Sécurité sociale				
Consultations/visites de généralistes**	Ticket modérateur	Ticket modérateur	50 % BR	80 % BR
Consultations/ visites de spécialistes et professeurs **	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Actes techniques médicaux **	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Analyses	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Radiologie **	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Participation actes coûteux (forfait 18 €)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Pharmacie				
Pharmacie à Service Médical Rendu fort (ex vignettes blanches)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à Service Médical Rendu modéré (ex vignettes bleues)	-	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à Service Médical Rendu faible (ex vignettes oranges)	-	-	-	Ticket modérateur (base TFR)
Dentaire				
Soins dentaires pris en charge par la Sécurité sociale**	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Prothèses dentaires figurant dans la nomenclature	55 % BR	130 % BR	200 % BR	300 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	25 % BR	50 % BR	100 % BR	200 % BR

Prestations en complément des remboursements de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels				
Nature des garanties	Panier de soins minimum (selon décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014)	Base	Option 1	Option 2
Implantologie	-	-	200 €*	300 €*
Orthopédie - Prothèses médicales (hors dentaire)				
Orthopédie et prothèses médicales prises en charge par Sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	100 % BR	200 % BR
Optique : une paire de lunettes par bénéficiaire tous les 2 ans, sauf changement de dioptrie supérieur à 0,5 (tous les ans pour les mineurs)				
Monture prise en charge par la Sécurité sociale	Par paire de lunettes : 100 € si verres simples 200 € si verres complexes 150 € si verres mixtes	50 €	100 €	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité sociale et jetables		50 €*	100 €*	150 €*
Opération chirurgie Laser		-	200 €*	300 €*
Verre Unifocal pris en charge par la Sécurité sociale (par verre)				
Dioptrie de 0 à 4		30 €	50 €	70 €
Dioptrie de 4,25 à 6		50 €	80 €	100 €
Dioptrie de 6,25 à 8		80 €	110 €	130 €
Dioptrie sup à 8		120 €	140 €	160 €
Verre Multifocal pris en charge par la Sécurité sociale (par verre)				
Dioptrie de 0 à 4		100 €	140 €	160 €
Dioptrie de 4,25 à 6		130 €	170 €	190 €
Dioptrie de 6,25 à 8		160 €	200 €	220 €
Dioptrie sup à 8		210 €	250 €	270 €
Divers				
Cures thermales	-	-	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Ostéopathes, chiropracteurs, acupuncteurs, diététiciens, diplômés	-	-	20 €/ séance (maxi 4 *)	20 €/séance (maxi 6*)
Légende : BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale FR : Frais réels PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit en 2015 : 3 170 € RSS : Remboursements de la Sécurité sociale TFR : Tarif forfaitaire de responsabilité TM : Ticket modérateur * par an et par bénéficiaire ** Attention : remboursement honoraires limité et/ou minoré si médecin non adhérent au Contrat d'Accès aux Soins selon règles du décret «contrat responsable»				

(Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu)

Garanties exprimées en complément de la Sécurité Sociale	Base seule	Base + Option 1	Base + Option 2
Actes médicaux courants acceptés par la sécurité sociale			
Consultations / visites de généralistes adhérents OPTAM/OTAM-CO	TM	50 % BR	100 % BR
Consultations / visites de généralistes NON adhérents OPTAM/OTAM-CO ou non conventionnés	TM	30 % BR	80 % BR

Garanties exprimées en complément de la Sécurité Sociale	Base seule	Base + Option 1	Base + Option 2
Consultations / visites de spécialistes et professeurs adhérents OPTAM/OTAM-CO	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Consultations / visites de spécialistes et professeurs NON adhérents OPTAM/OTAM-CO ou non conventionnés	80 % BR	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM	150 % BR
Actes techniques médicaux réalisés par un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques médicaux réalisés par un praticien NON adhérent OPTAM/OP-TAM-CO ou non conventionné	80 % BR	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
Analyses	TM	TM	TM
Imagerie médicale réalisée par un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Imagerie médicale réalisée par un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80 % BR	TM + 100 %	TM + 100 %
Participation actes coûteux (forfait 18 €)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Pharmacie			
Pharmacie pour tout SMR	TM (base TFR)	TM (base TFR)	TM (base TFR)
Divers			
Cure thermale acceptée par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Ostéopathes, chiropracteurs, acupuncteurs, diététiciens diplômés	20 € / séance (maxi 2)	30 € / séance (maxi 3)	40 € / séance (maxi 4)
Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité (établissements conventionnés ou non) - Acceptée par la SS			
Frais de séjour	TM	TM	TM
Honoraires médicaux d'un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires médicaux d'un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80 % BR	TM + 100 %	TM + 100 %
Honoraires chirurgicaux d'un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires chirurgicaux d'un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80 % BR	TM + 100 %	TM + 100 %
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Lit accompagnant enfant hospitalisé	15 € / nuit	30 € / nuit	45 € / nuit
Chambre particulière	30 € / nuit	50 € / nuit	85 € / nuit
Frais dentaires			
Prothèses dentaires : Panier «100 % Santé» dans la limite des honoraires limite de facturation (HLF)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Prothèses dentaires : Panier reste à charge maîtrisés	150 % BR	250 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires : Panier reste à charge libres	150 % BR	250 % BR	350 % BR
Soins dentaires pris en charge par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Orthodontie acceptée par la Sécurité Sociale	150 % BR	250 % BR	350 % BR
Implantologie	-	200 €	500 €
Orthopédie - Prothèses médicales (hors dentaires)			
Orthopédie et prothèses médicales prises en charge par la Sécurité Sociale	TM	125 % BR	250 % BR

Garanties exprimées en complément de la Sécurité Sociale	Base seule	Base + Option 1	Base + Option 2
Optique - Une paire de lunettes par bénéficiaire tous les 2 ans, sauf changement de vue (tous les ans pour les mineurs)			
Équipement «100 % Santé» - Classe A			
Équipement complet - dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Équipement autre que «100 Santé» - Classe B (BR incluse)			
Monture prise en charge par la Sécurité Sociale	100 €	100 €	100 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité Sociale et jetables	50 €	100 €	150 €
Opération chirurgie Laser (par œil)	-	200 €	500 €
Verre (définition du contrat responsable, remboursement par verre) :			
- Verre simple	80 €	120 €	160 €
- Verre complexe	160 €	200 €	300 €
- Verre très complexe	300 €	325 €	350 €
Aides auditives et appareillages			
Équipements «100 % Santé» dans la limite des prix limites de vente (PLV) - Appareillage par oreille tous les 4 ans	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Équipements «100 % Santé» dans la limite de 1 700 € par oreille (y compris Sécurité Sociale)	TM	125 % BR	250 % BR
TM = Ticket modérateur, BR = Base de remboursement de la sécurité Sociale, FR = Frais réels, TFR = Tarif forfaitaire de responsabilité			

Tableau détaillé des cotisations de base et des options 1 et 2

Mod. par Avenant n° 34, 2 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

% PMSS	Régime Général			Régime Alsace Moselle		
	Base	Base + option 1	Base + option 2	Base	Base + option 1	Base + option 2
Adulte (salarié ou conjoint)	1,40 %	1,68 %	1,76 %	0,91 %	1,16 %	1,21 %
Par enfant à charge*	0,90 %	1,12 %	1,20 %	0,64 %	0,85 %	0,92 %
* Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant						

Régime de prévoyance

Accord n° 41 du 30 août 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

Préambule

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la Convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité revoir les articles 22 et 23 relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance dans les structures de tourisme ; ces articles nécessitaient d'être précisés et actualisés.

Les partenaires sociaux ont ainsi voulu améliorer les conditions de travail et la protection des salariés de la branche en définissant un véritable régime de protection sociale, et instituant une recommandation d'un organisme d'assurance au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre un appel d'offres a été organisé au 1^{er} semestre 2023 pour permettre aux organismes de tourisme de disposer d'un régime de qualité.

Le présent accord vient formaliser cette volonté des partenaires sociaux en se substituant intégralement aux articles 22 et 23 précités.

Titre I **Dispositions générales**

Article 1 **Champ d'application**

1.1 - Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2 - En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2 **Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension ou le 1^{er} jour du trimestre suivant.

Article 3 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 **Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 **Publicité**

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8 **Commission de suivi**

8.1 La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2 Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3 Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Titre 2 **Régime de prévoyance**

Article 9 **Bénéficiaire de la couverture**

9.1 Tous les salariés de la structure, quelle que soit la nature du contrat de travail et sans condition d'ancienneté bénéficient du régime de prévoyance objet du présent accord et ce dès le 1^{er} jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

9.2 Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :

- «Cadre» : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres
- «Non cadre» : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

Article 10 **Mise en œuvre dans les entreprises**

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins globalement équivalentes à celles définies dans le présent accord. À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11 **Garantie de la couverture de prévoyance**

Ces garanties sont définies par rapport à un «salaire brut de référence» qui correspond au salaire annuel brut, limité

à la tranche 2, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Niveau des garanties de la base conventionnelle :

	Base conventionnelle non-cadre	Base conventionnelle cadre
Garanties décès		
Capital versé en cas de décès (toutes causes) - IAD		
Tout assuré	100 % du salaire brut de référence	400 % du salaire brut de référence
Double effet		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	-	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques		
Décès du participant	100 % du PMSS	100 % du PMSS
Rente éducation		
Jusqu'à 12 ans	8 % du salaire brut de référence	8 % du salaire brut de référence
12 à 18 ans	10 % du salaire brut de référence	12 % du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	12 % du salaire brut de référence	15 % du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
Garanties Arrêt de travail		
Incapacité de travail		
Franchise		
Ancienneté > 1 an	en relais des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté < 1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	66.67 % du salaire brut de référence	75 % du salaire brut de référence
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	40 % du salaire brut de référence	45 % du salaire brut de référence
2 nd ou 3 ^{ème} catégorie SS (ou IPP > = 66 %)	66.67 % du salaire brut de référence	75 % du salaire brut de référence

Niveau optionnel :

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties de la base conventionnelle, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre des options proposées par les organismes assureurs recommandés et décrites ci-dessous (les niveaux de garanties s'entendent y compris les garanties de la base conventionnelle).

Il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

	Option non-cadre	Option cadre
Garanties décès		
Capital versé en cas de décès (toutes causes) - IAD		
Tout assuré	150 % du salaire brut de référence	500 % du salaire brut de référence
Double effet		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques		

	Option non-cadre	Option cadre
Décès du participant	100 % du PMSS	100 % du PMSS
Rente éducation		
Jusqu'à 12 ans	8 % du salaire brut de référence	10 % du salaire brut de référence
12 à 18 ans	12 % du salaire brut de référence	15 % du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	15 % du salaire brut de référence	20 % du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
Garanties Arrêt de travail		
Incapacité de travail		
Franchise		
Ancienneté > 1 an	en relais et complément des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté < 1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	75 % du salaire brut de référence	80 % du salaire brut de référence
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	45 % du salaire brut de référence	48 % du salaire brut de référence
2 nd ou 3 ^{ème} catégorie SS (ou IPP > = 66 %)	75 % du salaire brut de référence	80 % du salaire brut de référence

Article 12 Financement de la couverture

Le régime de prévoyance est financé intégralement par l'employeur.

Article 13 Cotisations obligatoires et facultatives

Tableaux de cotisations :

Régime de base conventionnelle

	Personnel cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,82 %	0,82 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,14 %	0,14 %
	Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,53 %
	Invalidité permanente	0,42 %	1,26 %
	Sous-total cotisations de risques	1,64 %	2,77 %
	Reprise de passifs	0,10 %	0,10 %
	Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,10 %
	Total	1,74 %	2,87 %

	Personnel non-cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,14 %	0,14 %
	Double effet	0,00 %	0,00 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,12 %	0,12 %
	Incapacité de travail temporaire	0,17 %	0,17 %
	Invalidité permanente	0,35 %	0,35 %
	Sous-total cotisations de risques	0,79 %	0,79 %
	Reprise de passifs	0,07 %	0,07 %
	Sous-total cotisations de passif	0,07 %	0,07 %
	Total	0,86 %	0,86 %

Régime facultatif (y compris base)

	Personnel cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	1,03 %	1,03 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,19 %	0,19 %
	Incapacité de travail temporaire	0,25 %	0,54 %
	Invalidité permanente	0,51 %	1,35 %
	Sous-total cotisations de risques	2,00 %	3,13 %
	Reprise de passifs	0,15 %	0,15 %
	Sous-total cotisations de passif	0,15 %	0,15 %
	Total	2,15 %	3,28 %

	Personnel non-cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,22 %	0,22 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,15 %	0,15 %
	Incapacité de travail temporaire	0,26 %	0,26 %
	Invalidité permanente	0,54 %	0,54 %
	Sous-total cotisations de risques	1,19 %	1,19 %
	Reprise de passifs	0,11 %	0,11 %
	Sous-total cotisations de passif	0,11 %	0,11 %
	Total	1,30 %	1,30 %

Article 14

Sort des prestations en cas de changement d'assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 15

Portabilité des garanties

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, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance «décès, invalidité, incapacité» en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Article 16

Information des salariés

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

Article 17

Degré élevé de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- D'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2^o de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation *HT* (*Terme exclu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) au régime de prévoyance «décès, invalidité, incapacité», au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

Article 18

Organisme recommandé

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les structures de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs APICIL Prévoyance et OCIRP.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de ces organismes la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Avenant n° 19 du 14 juin 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 6 juill., applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Régions FNCRT ;

Tourisme TER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Dans le cadre des dispositions des articles 5, 6 et 34 de la Convention Collective Nationale, la Branche des Organismes de Tourisme comporte une Commission Paritaire de Branche ainsi qu'une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation (CPNIC).

La Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et de la négociation collective, notamment par la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) (article L. 2232-9 du Code du travail) dans le cadre d'un accord de branche spécifique.

Le présent avenant à la Convention Collective Nationale des Organismes de Tourisme a donc pour objet la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation en lieu et place de la Commission Paritaire et de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation existantes à ce jour.

Article 1

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la branche des Organismes de Tourisme.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des Organismes de Tourisme vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la Commission Mixte Paritaire de la branche des Organismes de Tourisme telle que prévue par les articles 34, 35 et 36 de la Convention Collective Nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

Article 2

Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche. Chaque organisation pourra être représentée par 3 membres maximum, cependant à titre exceptionnel, chaque organisation pourra être représentée par un membre supplémentaire.

Ces salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Dans la limite de deux salariés travaillant dans un organisme de tourisme mandatés par une organisation syndicale, ceux-ci bénéficient d'un quota de 48 heures de délégations annuelles. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

Article 3

Missions de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions 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 se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
 - 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 nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. 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 des Organismes de Tourisme 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 ;
 - *(Point exclu de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill.) Elle définit l'ordre public conventionnel de branche ;*
 - Elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche des Organismes de tourisme doivent transmettre à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Pour les Organismes de Tourisme, l'adresse de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est la suivante : Offices de Tourisme de France - 79-81 rue de Clichy 75009 Paris - administration@offices-de-tourisme-de-france.org

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Elle se réunit notamment pour :

- La négociation annuelle sur les salaires
- Les négociations triennales relatives :
 - À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - À la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - À l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.
- Les négociations quinquennales relatives :
 - À l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
- En vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du Code du travail.

Article 6 **Saisine de la commission pour interprétation**

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la présente convention collective, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 7 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

En cas d'absence de ses représentants, chaque organisation aura la possibilité de donner pouvoir en son nom à une organisation du même collège.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire entre les collègues employeur et salarié conformément aux règles de la représentativité. Cet accord peut aboutir à la conclusion d'un avenant à la convention collective.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 7 **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

L'indemnisation des déplacements (cf. article 17 de la CCN), des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration, des membres de cette commission est assurée par les organismes employeurs. Elle est limitée à deux personnes par organisation.

Article 8 **Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la Convention Collective Nationale**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Tourisme.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Contrat à durée indéterminée d'opération

Accord n° 24 du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de

son dépôt, soit le 16 janvier 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOTSI ;

Tourisme TERR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Préambule

Le Tourisme, en tant qu'activité transversale, s'inscrit de plus en plus dans le cadre d'actions culturelles et sportives, ces deux domaines participant de l'essence même du tourisme. Dans ce sens, le tourisme participe à de grands projets et événements structurants et au développement de filières techniques. Il devient donc nécessaire de se saisir de ces grands événements et de ces importantes manifestations sportifs et/ou culturels organisés dans notre pays et qui sont vecteurs de tourisme national et local.

Dans ce contexte, forts du savoir-faire et du professionnalisme des acteurs de la Branche, les partenaires sociaux souhaitent saisir cette opportunité de développement de l'activité touristique et donc du développement des emplois attachés au tourisme.

Pour faciliter la mise en place de ces projets, les partenaires sociaux souhaitent bénéficier des dispositions de l'article 30 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 dont sont issus les articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du Code du travail, par la mise en place du contrat à durée indéterminée d'opération.

Le présent accord fixe donc les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'une opération au sens des dispositions précitées.

Article 1

Champ d'application, structures concernées

Le présent accord est d'application directe et permet à tout organisme de tourisme relevant de la branche de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération dans les conditions ci-après définies.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux structures employant moins de 50 salariés.

Le nombre de contrats d'opération ne pourra pas excéder 10 % de l'effectif en ETP (équivalent temps plein) ; Toutefois, toute structure de tourisme de moins de 20 salariés pourra solliciter une dérogation auprès de la CPPNI par courrier adressé au secrétariat de la CPPNI.

Article 2

Activités concernées nécessaires à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'opération

Les activités permettant de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération sont définies de la façon suivante :

- Les programmes initiés par une collectivité territoriale ou l'État et inscrits dans leur schéma de développement,
- Les projets collectifs thématiques portés par une ou plusieurs collectivités et/ou un ou plusieurs organismes de tourisme sur un ou plusieurs territoires,
- Les grands événements sportifs ou culturels de portée régionale, nationale ou internationale et non récurrents,
- Les programmes relevant d'appels à projets européens limités dans la durée.

Article 3

Durée de la mission

3.1

Le contrat à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée de l'opération.

3.2

En cas de prolongation de l'opération, le présent contrat fera l'objet d'un avenant dans les mêmes conditions.

3.3

En cas de prolongation de la mission, celle-ci ne pourra pas être proposée à nouveau à un autre salarié à l'exception du départ volontaire du salarié.

3.4

La mission ne pourra pas être inférieure à 18 mois ni excéder 60 mois.

Article 4

Nature du contrat

4.1

Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat à durée indéterminée d'une nature particulière dont les spécificités font l'objet du présent accord. Pour le reste, il est régi par les dispositions conventionnelles et légales relatives au contrat à durée indéterminée notamment s'agissant de la période d'essai.

4.2

Le contrat à durée indéterminée d'opération fait l'objet d'un contrat spécifique qui doit comporter les mentions suivantes :

- La nature de Contrat à durée indéterminée d'opération,
- L'activité concernée permettant sa conclusion,
- La durée prévisible de la mission,
- Les contreparties objet du présent accord,
- Les modalités de rupture et la nature du licenciement.

4.3

Le nombre de contrat à durée indéterminée d'opération est limité à deux contrats par salarié dans la même structure.

Article 5

Contreparties

5.1

L'indice correspondant au poste est majoré de 10 % et fait l'objet d'une mention distincte et sur le bulletin de salaire sous la forme d'une «prime d'opération».

5.2

La gratification annuelle de l'article 21 de la Convention collective est versée prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

5.3

L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement applicable est majorée de 10 % et sera d'un montant minimal 1 mois de salaire brut quelle que soit la durée du contrat.

Article 6

Garanties en termes de formation

(Annulé et remplacé par Accord n° 37 du 12 juillet 2022)

Au départ du salarié, le CPF fera l'objet d'un abondement dégressif de 20 % pour la liere année, 15 % la 2^{ieme} année et 10 % la 3^{ieme} année.

Article 7

Modalités d'information sur le terme de la mission

7.1

Le salarié sera informé du terme de la mission deux mois avant son terme.

7.2

Le CSE sera informé du terme de la mission dans les mêmes délais.

Article 8

Modalités de rupture et procédure de licenciement

8.1

La rupture du contrat d'opération intervient au terme de l'opération prévue contractuellement.

8.2

La rupture du contrat d'opération effectuée dans ces conditions repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture s'effectue dans le cadre de la procédure du licenciement pour motif personnel conformément aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail.

8.3

Le motif du licenciement est constitué par l'achèvement de l'opération pour laquelle il a été conclu.

8.4

Dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée, le salarié fera l'objet d'un licenciement dans les mêmes conditions, notamment quant aux garanties prévues par les articles 5.2 et 5.3 du présent accord et fera l'objet d'un préavis de deux mois.

8.5

Dans tous les autres cas, hors licenciement pour faute, la rupture du contrat de travail avant le terme de l'opération ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement au sens de l'article 8.3.

8.6

Le salarié bénéficie d'une priorité à l'embauche pendant une durée de 12 mois suivant son licenciement pour tout poste à qualification et compétences identiques. En cas d'embauché, le salarié sera dispensé d'effectuer une période d'essai et bénéficiera de l'ancienneté résultant du CDI d'opération et conservera à minima son indice majoré comme indice d'embauche et tous les droits résultant de l'ancienneté notamment ceux relatifs aux conditions d'éligibilité.

Article 9 Durée de l'accord

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 10 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 11 Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 12 Commission de suivi

La CPPNI assurera le suivi des contrats conclus dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application. Cette commission se réunira tous les 2 ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

Article 13 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 14 Publication de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 1 du 15 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

Fédération Nationale des Gîtes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif au Contrat à durée indéterminée d'opération étendu par arrêté du 3 décembre 2019.

En effet, les partenaires sociaux faisaient le constat que le tourisme s'inscrivait dans le cadre d'actions culturelles et ou sportives et participait à la plupart des grands événements structurants du territoire. L'accord du 3 décembre 2019 permettait de saisir cette opportunité en prévoyant la possibilité de conclure ce nouveau type de contrat à durée indéterminée d'opération conclu pour la durée de l'opération au sens des articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail issus de l'article 30 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Cet accord conclu pour une durée de 5 ans a été signé le 6 décembre 2018 et viendra donc à son terme au mois de décembre 2023. Or les partenaires sociaux ont noté que le tourisme continuait de constituer un des éléments importants des événements nationaux ou régionaux auxquels il était associé ; Au surplus, ces événements étant le plus souvent temporaires mais n'entrant dans le cadre des dispositions relatives aux contrats à durée déterminés, ils nécessitaient l'application de ce dispositif spécifique que constitue les contrats à durée indéterminée d'opération. Enfin l'organisation des Jeux Olympiques 2024 est venu corroborer ce besoin pour permettre le développement de l'emploi dans ces conditions.

C'est dans ce contexte juridique, économique et social que s'inscrit le présent avenant.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application de l'avenant

1.1

Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2 Durée de l'avenant et prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3 Adhésion

Conformément et dans les conditions de l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 **Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail ainsi que des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en oeuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 **Commission de suivi et clause de revoyure**

5.1

La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

5.2

Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

5.3

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Au surplus, la procédure de demande d'extension s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et du décret relatif à la procédure 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 la Covid-19.

Titre II **Le contrat à durée indéterminée d'opération**

Article 7 **Renouvellement de l'accord n° 24 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération**

L'accord de branche numéro 24 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération est renouvelé dans les mêmes conditions pour une durée de 5 ans conformément à l'article 2 du présent avenant.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord n° 32 du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel jusqu'au 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO SNEPAT ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et s'appliquera jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 30 juillet 2020, instituant le dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Dans le contexte spécifique de la propagation de l'épidémie du Covid-19, le tourisme en France connaît une situation sans précédent de chute, voire d'une suspension totale de l'activité sur l'ensemble des territoires.

En effet, compte tenu de l'ampleur mondiale de la pandémie et de la fermeture des frontières, le tourisme international s'est effondré, et les différents confinements imposés ajoutés à la limitation des déplacements, ont eu raison du tourisme national.

Dans ce contexte, le tourisme institutionnel se trouve confronté à une crise économique et sociale dont les partenaires sociaux, espèrent qu'elle sera temporaire, et souhaitent, par le présent accord, en limiter les effets et préserver les emplois.

Il est notable que les différentes analyses de la situation dans les secteurs du tourisme demeurent particulièrement alarmantes ; c'est ainsi qu'au mois d'août, un rapport DARES faisait état d'une baisse d'activité de 58 % au mois de juin et encore 50 % au mois de juillet et 77 % de pertes de débouchés après 64 % au mois de juin.

Dans le même sens, le recours aux CDD saisonniers s'est effondré. Si dans un premier temps, au mois de mars, les CDD saisonniers étaient déjà engagés lors du confinement et sont rentrés dans le dispositif d'activité partielle, cela n'a pas été le cas lors de la saison d'été faisant face à la baisse des déplacements notamment des touristes étrangers, de même, lors du confinement actuel. Dans ces deux situations, les recrutements de CDD avaient été réduits voire stoppés par anticipation face à la baisse significative des déplacements des touristes.

Plus généralement, la conjoncture touristique telle qu'elle ressort d'une enquête interne de la fédération des organismes de tourisme ADN Tourisme auprès de ses adhérents, il apparaît que 67 % des séjours ont été annulés, 31 % reportés à l'été 2021 voir à l'automne 2021.

Pour plus de 80 % des structures territoriales réparties sur toute la France, le Chiffre d'affaire de l'activité groupe a chuté de 80 % les mois d'avril, mai et juin. La chute reste à 80 % pour les mois qui suivent, dans 40 % à 55 % des structures.

Pour 40 % de répondants pesant un volume d'affaire total d'environ 170 millions d'euros, la perte affichée avoisinerait plus de 50 millions d'euros du mois de mars au mois de juin 2020, soit davantage encore pour l'ensemble des structures.

Or, la reprise touristique est loin de s'annoncer eu égard à la situation actuelle.

L'activité commerciale a continué de chuter et la taxe de séjour a fortement été impactée par la baisse du nombre de visiteurs. Il s'agit là des deux leviers importants des budgets des offices de tourisme, la taxe de séjour représentant globalement 1/3 du budget de ces structures.

Dans ce contexte difficile, l'emploi a pu être préservé grâce notamment au recours à l'activité partielle.

En l'absence de visibilité sur les mois à venir et particulièrement pour l'année 2021, il apparaît nécessaire de permettre à l'ensemble des organismes de tourisme, quelle que soit leur nature juridique, de bénéficier du dispositif spécifique d'allocation partielle de longue durée afin d'éviter tout licenciement économique et de conserver les compétences propres à ce secteur d'activité pour assurer la reprise.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

1.1

Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2

Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5

Commission de suivi et clause de revoyure

5.1

La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

5.2

Cette commission se réunira tous les 6 mois et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

5.3

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier

signé des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Au surplus, la procédure de demande d'extension s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et du décret relatif à la procédure 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 la Covid-19.

Titre II

Activité partielle longue durée

Article 7

Date de début et durée de mise en œuvre

7.1

Les structures peuvent placer leurs salariés en activité partielle longue durée à compter du 1^{er} jour du mois où est réalisé la demande d'homologation du document établi en vertu des dispositions présent accord.

7.2

Il peut être recouru au dispositif pour la durée prévue dans l'autorisation accordée par l'autorité administrative.

Article 8

Activités et salariés concernés

Le présent dispositif peut être appliqué à l'ensemble des activités et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel de la branche des Organismes de tourisme tels que visés à l'article 1 de la Convention collective du 19 décembre 1996.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent dispositif s'applique :

— À tous les salariés quelle que soit la nature du contrat de travail et /ou le mode d'organisation de la durée du travail y compris aux salariés à temps partiel, proportionnellement au temps de travail.

— De manière collective, (par service, métier, catégorie professionnelle...), ou par roulement par salarié sans pouvoir individualiser la durée de la réduction.

Article 9

Réduction maximale de l'horaire de travail dans les structures

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et s'appliquera jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

9.1

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle de longue durée, ne peut être supérieur à 40 % de la durée légale du travail. Toutefois, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 du décret du 30 juillet 2020, la limite prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée, sans être supérieure à 50 % de la durée légale, dès lors que la situation particulière de la structure le justifie et sur décision de l'autorité administrative. Constituent notamment des situations particulières justifiant une réduction supérieure à 40 %, une dégradation de la situation économique plus importante que les prévisions établies lors de la mise en place du dispositif, à la prise de nouvelles mesures restrictives de déplacement, fermeture de frontières, fermeture de lignes aéronautiques et/ou ferroviaires ou encore nouveau confinement.

9.2

Cette réduction d'activité s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur dans la limite d'une durée de 36 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaires peut donc conduire à la suspension temporaire d'activité.

Article 10 **Engagements en matière d'emploi**

10.1

Les structures mettant en place le présent dispositif s'engage à maintenir l'emploi des salariés directement concernés par l'APLD pendant la durée de l'application de l'autorisation de recours au dispositif.

10.2

Cet engagement ne concerne pas les ruptures pour motif personnel, ni les ruptures conventionnelles.

10.3

Les licenciements économiques sont interdits pour les salariés concernés par la mise en œuvre du présent accord dans les structures mettant en œuvre le présent dispositif pendant sa durée d'application.

Article 11 **Engagements en matière de formation**

11.1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de former les salariés placés en activité partielle longue durée.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention des structures sur la mise en œuvre du nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle afin que ses moyens soient durablement mobilisés notamment dans le cadre des fonds de l'OPCO tels que fléchés par la CPNEFP.

11.2

Tout salarié placé en activité partielle peut solliciter un entretien spécifique pour définir ses besoins en matière de formation s'inscrivant dans les objectifs définis par la CPNEFP.

11.3

Tout salarié placé dans le présent dispositif peut solliciter une ou plusieurs formations pendant cette période, pour lesquelles il mobilise son CPF.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié pourra lui être accordé soit par la branche, via les fonds conventionnels, soit par la structure, en favorisant les versements volontaires.

Article 12 **Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des structures**

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et s'appliquera jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO.

12.1

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif prévu par le présent accord, élaborent un document précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure des stipulations du présent accord.

Il précise :

- Le diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité dans la structure ;
- Les activités et les catégories de salariés concernés ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail ;
- La date et la durée de l'application du dispositif qui ne saurait excéder le 31 décembre 2022 ;
- Les engagements en matière d'emplois et de formations professionnelles ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel au moins tous les trois mois.

12.2

Le document rédigé par l'employeur est ensuite transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE, par voie dématérialisée dans les conditions de l'article R 5122-26 du Code du travail, avant le 31 décembre 2022. La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement rédigé arrive à échéance.

Article 13 Congés payés

13.1

L'ensemble des dispositions relatives à l'acquisition et à l'ouverture des droits à congés payés sont maintenus au bénéfice des salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent dispositif.

13.2

Afin de limiter le recours à l'activité partielle longue durée, les salariés pourront être placés en congés payés ou en jours de repos, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière (RTT, repos compensateurs au titre du travail du dimanche, des heures supplémentaires, des jours fériés).

Les employeurs devront préalablement consulter le CSE :

Cette mesure doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours.

Article 14 Modalités d'information des salariés, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales signataires

14.1 Information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant, notamment le temps de travail et les modalités d'indemnisation, par écrit quelle qu'en soit la forme à savoir e-mail ou courrier.

Cette information individuelle doit être effectuée au moins cinq jours calendaires avant son entrée dans le dispositif de même que la communication du planning.

14.2 L'employeur doit consulter le CSE

- Préalablement à la décision de mise en œuvre du présent dispositif
- Lors de la rédaction du document unilatéral visé à l'article 11 du présent accord ;
- Lors du renouvellement de la demande de recours au dispositif prévu par le présent accord.

Au demeurant, une situation mensuelle sur la situation économique de la structure et l'application du dispositif sera présentée pour information au CSE.

14.3

Tout employeur recourant à l'activité partielle longue durée transmet le document unilatéral pris en vertu du présent accord au secrétariat de la CPPNI.

Un bilan de ces documents sera effectué lors de chaque réunion de la CPPNI.

Article 15 Modalités particulières de mise en œuvre en présence de Délégués syndicaux

Dans les structures, quelle que soit leur nature juridique dotées de Délégués syndicaux, la mise en œuvre de l'APLD nécessite une négociation loyale avec les organisations syndicales représentatives présentes dans la structure. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés.

Cette négociation donnera lieu à un accord conformément aux dispositions légales en la matière.

À défaut d'accord *et après établissement d'un procès-verbal de désaccord par la partie la plus diligente* (Termes exclus de l'extension par arr. 19 avr. 2021, JO 21 avr.), s'appliqueront les dispositions de l'article 12.

Contrat à durée déterminée d'usage

Accord n° 40 du 19 juillet 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour ouvrable suivant la date

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Avenant n° 1, 17 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT.

Préambule

1. Les Organismes de tourisme s'inscrivent dans le secteur général du tourisme lequel constitue une activité fluctuante non seulement en fonction des saisons touristiques mais aussi selon des rythmes imprévisibles. C'est donc d'une part à une activité saisonnière qu'il convient de faire face, mais aussi à une activité où il est d'usage constant de recourir aux CDD pour des missions temporaires et de courtes durées.

C'est dans ce contexte et le cadre législatif de l'article L. 1242-2 du code du travail que vient s'inscrire le présent accord ; le code du travail prévoit au 3^{iem} dudit article la possibilité de compléter l'article D. 1242-1 du code du travail par l'ajout de nouveau secteur d'activité notamment par la voie de la convention collective étendue.

Les partenaires sociaux attachés au salariat ont dès lors décidé de négocier sur les contrats à durée déterminée d'usage exclusivement sur les métiers avec une activité de guidage : les guides-conférenciers, ne souhaitant pas que les entreprises du secteur aient exclusivement recours à des auto-entrepreneurs ou des indépendants.

C'est précisément l'objet de cet accord.

2. En effet, il apparaît que les différents cas de recours ne permettent pas l'emploi de personnel s'agissant de métiers dont les fluctuations ne suivent pas le rythme des saisons et ne sont pas prévisibles.

Ainsi, le tourisme institutionnel a-t-il notamment recours à des emplois liés au guidage, lesquels relèvent d'un secteur d'activité où il est d'usage de recourir à des contrats à durée déterminée.

Ces activités, par nature temporaire, sont liées aux prestations demandées par les touristes et les opérateurs touristiques, avec des délais de réservation très courts, des flux imprévisibles ni constants ni mesurables avec des nécessités de connaissances linguistiques et historiques, des missions de courtes durées parfois suivies d'autres missions dans les mêmes conditions et selon le choix des guides et des différents professionnels.

3. Il est par ailleurs constaté le caractère multi-employeurs de ces métiers, et la volonté de laisser la liberté d'organisation du calendrier des guides-conférenciers.

4. La branche a déjà travaillé sur la spécificité de ces métiers par la mise en place d'un accord n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel instaurant la possibilité du travail à temps partiel modulé pour les guides-conférenciers et les chargés de promotion.

Cet accord a vocation à favoriser le recrutement en CDI en permettant une modulation du temps de travail sur l'année.

Toutefois, cet accord ne se révèle pas suffisant et manifestement pas adapté aux missions de courte durée des guides-conférenciers, en conditionnant le CDI à un minimum de 300 heures par an. Il n'a pas eu les échos souhaités dans la branche.

Il est apparu et il demeure l'usage constant de recourir aux CDD et non pas au CDI.

5. Il est constaté l'existence de lacunes juridiques quant aux relations de travail entre les guides-conférenciers, et les organismes de tourisme, ce qui apparaît comme un obstacle à la promotion des activités touristiques et culturelles, mission essentielle des organismes de tourisme.

Cette incertitude juridique faisant courir un risque financier sérieux aux organismes de tourisme est en outre de nature à freiner le développement de cette profession et plus généralement l'emploi dans une période où l'activité touristique doit se redévelopper. La crise sanitaire a exacerbé ces caractéristiques.

La sécurisation de ces contrats successifs et la reconnaissance du recours aux CDD d'usage par les entreprises du

secteur (comme le font les agences de voyages ou les musées) est donc nécessaire pour une évolution majeure de ce secteur.

6. La CPPNI s'est donc saisi de cette difficulté pour négocier puis conclure le présent accord complétant l'article D 1242-1 précité relatif aux secteurs d'activité permettant le recours aux CDD d'usage, en créant un nouveau secteur d'activité, favorisant ainsi l'employabilité des guides-conférenciers et donc le développement de cette profession sur l'ensemble des territoires nationaux, le présent accord ne concernant pas les autres activités et emplois professionnels.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

1.1 - Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2 - En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8

Commission de suivi et clause de revoyure

8.1 La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2 Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche

Il sera notamment fait l'analyse du nombre de CDD usage, de leur durée et de toutes autres informations utiles décidé par les partenaires sociaux.

8.3 Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Titre 2

Le recours au CDD d'usage

Article 9

Recours au CDD d'usage

9.1 Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme tel que défini à l'article 1 du présent accord, de recourir au CDD d'usage au sens des dispositions de l'article L. 1242-2 3^{ème} du code du travail.

9.2 Le constat de l'existence de l'usage constant du recours au CDD d'usage n'est pas exclusif des autres cas de recours légaux de l'article L. 1242-2 du code du travail, dès lors que les conditions légales et jurisprudentielles sont remplies.

9.3 Le CDD d'usage conclu dans le cadre des présentes dispositions doit faire expressément référence au présent accord.

Article 10

Emplois concernés

Le CDD d'usage concerne les emplois de guides, interprètes, conférenciers titulaires d'une carte professionnelle de guide conférencier engagés à l'échelon 2 niveau 2, le niveau 2.2 étant un indice minimal.

Le recours au CDD d'usage pour les guides, interprètes et conférenciers est justifié par la nature temporaire de l'activité et des missions qu'elle comporte.

Ces activités de guidage sont par nature temporaires en raison d'éléments concrets et objectifs exposés dans le préambule du présent accord. Il appartient néanmoins à chaque employeur de vérifier les conditions concrètes du recours pour chaque recours CDD d'usage.

Article 11

Contrat de travail

11.1 Un contrat de travail écrit doit être établi et signé au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (L. 1242-13 du code du travail).

11.2 Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'une mission précisément définie ; dans ce dernier cas, il doit mentionner la durée minimale d'engagement et la définition de la mission.

11.3 Le contrat de travail comporte les mentions qui permettent de vérifier qu'il se situe dans le champ de recours du contrat à durée déterminée d'usage et notamment au terme des dispositions de l'article L 1242-12 du code du travail, les mentions suivantes :

- L'identité des parties, numéro de SS, adresse de la structure et représentant légal,
- La mention du CDD d'usage et la référence au présent accord,
- L'objet du recours à un CDD d'usage tel que la nature de la visite, le lieu, l'heure...
- Éventuellement la nature de la mission et la durée minimale,
- La date de début du contrat,
- Le terme du contrat lorsque cette date est déterminée,
- La fonction, l'indice, le niveau et la qualification, le statut,
- Le montant de la rémunération brute,

- La durée du travail,
- Éventuellement la période d'essai,
- Le lieu de travail,
- Les régimes de retraites et de prévoyance appliqués au salarié,
- Les références à la convention collective applicables ainsi que les accords d'entreprise,

11.4 La période d'essai n'est applicable qu'au 1^{er} CDD d'usage.

11.5 Le contrat prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'échéance du terme prévue dans le contrat, ou du fait de la réalisation de la mission pour laquelle il est conclu.

11.6 Il est rappelé que le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

Article 12

Ancienneté

12.1 L'ancienneté est déterminée à compter du 1^{er} CDD d'usage dans la structure conclu et signé postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve qu'aucune interruption entre 2 contrats de travail d'une durée supérieure à 12 mois ne soit intervenue. Les périodes d'activité et les périodes non-travaillées entre deux activités d'une durée inférieure à 12 mois sont décomptées pour le calcul de l'ancienneté.

12.2 L'ancienneté ainsi calculée donne lieu à l'application de l'article 20 de la convention collective et à la mise en place de la prime d'ancienneté. Les seules périodes d'interruption inférieures à celles mentionnées à l'alinéa précédent n'affectent pas l'ancienneté du salarié.

Article 13

Contreparties

Avenant n° 1, 17 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD.

13.1 Le niveau minimal d'engagement se situe au niveau 2.2 d'indice minimal tel qu'il résulte de la convention collective et de ses avenants.

13.2 (d'origine) La durée minimale de travail effectif d'un CDD d'usage est de 3 heures.

13.2 (nouveau) (Avenant n° 1, 17 sept. 2024, non étendu) La durée minimale «quotidienne» de travail effectif d'un CDD d'usage est de 3 heures.

13.3 Au terme de chaque contrat une indemnité de précarité de 15 % du salaire brut hors indemnité de congés payés est versée.

13.4 Le guide-conférencier bénéficie de la couverture santé dans les conditions de l'article 5.1.b de l'accord relatif à la couverture santé obligatoire du 15 septembre 2015 et modifié par avenant n° 34 du 2 novembre 2021.

13.5 La structure prend en charge la part salariée des cotisations retraite base et complémentaire

Article 14

Principe d'égalité de traitement

Il est expressément rappelé le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés nonobstant la nature du contrat de travail ainsi que le principe de non-discrimination tel que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail.

De même, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que l'ensemble des acteurs de la branche s'engagent à appliquer.

Télétravail

Accord n° 44 du 13 septembre 2024

[Non étendu, applicable dans les trente jours suivant sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADN Tourisme ;

FNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNEPAT FO.

Préambule

Les développements des technologies de l'information et de la communication ont permis l'essor de nouvelles formes de travail tant à l'intérieur de la structure qu'à l'extérieur. Le télétravail constitue une de ces nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail.

Outre les changements intervenant dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail, le télétravail emporte des conséquences dans divers domaines. Ainsi, la mise en place du télétravail permet notamment aux salariés concernés de réduire le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, temps souvent considéré par ces derniers comme un facteur de stress, d'anxiété ou de fatigue. La réduction de ce temps de déplacement contribue à la réduction du risque routier ainsi que de l'empreinte environnementale de la structure et permet également une réduction des frais engagés pour le salarié notamment en matière de déplacement.

En outre, la mise en place de cette forme de travail apporte une meilleure articulation entre l'exercice d'une activité professionnelle et la vie personnelle des salariés et offre au télétravailleur une plus grande autonomie dans l'accomplissement de ses tâches.

Enfin, le télétravail dans le but de permettre la continuité de l'activité ou de garantir la protection des salariés, présente une réponse adéquate aux situations exceptionnelles telles que les menaces d'épidémie, les cas de force majeure.

Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité faciliter la mise en place du télétravail par la conclusion du présent accord cadre, qui a pour objectifs de :

- *Mettre en place le télétravail en adaptant celui-ci aux contraintes de l'organisation de la structure et en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possible tout en respectant les mesures de prévention des risques professionnels.*
- *Répondre à une demande croissante des salariés de bénéficier d'une telle organisation du travail.*
- *Le télétravail est également source d'attractivité.*

À cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur :

- *Les catégories de salariés concernés ;*
- *Les conditions de déroulement de l'activité sous forme de télétravail ;*
- *Les cas de mise en œuvre du télétravail ;*
- *L'existence d'une période d'adaptation ;*
- *Les conditions d'un retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;*
- *Les modalités de contrôle du temps de travail ;*
- *La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;*
- *Les conditions de préservation de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.*

Titre I **Dispositions générales**

Article 1 **Champ d'application**

1.1

Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent

accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2

Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter dans les trente jours suivant sa signature.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8

Commission de suivi

8.1

La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2

Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Titre 2

Télétravail

Article 9

Modalités de mise en place

Le télétravail est mis en place après consultation du Comité social et économique (CSE) s'il existe, par accord d'entreprise ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée à l'initiative de l'employeur.

Cet accord est d'application directe. Il permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche, qui le souhaite, de mettre en place le télétravail pour les salariés.

Chaque structure peut prévoir la mise en place du télétravail selon des modalités différentes dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation collective.

L'exercice du télétravail repose sur la base du double volontariat.

Article 10

Définitions

Conformément aux dispositions légales, le télétravail se définit comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur désigne tout salarié de la structure qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Article 11

Critères d'éligibilité au télétravail

Chaque structure identifie les activités ou fonctions permettant le télétravail sur la base de critères objectifs et quantifiables.

La fixation de critères individuels doit garantir l'égalité entre les salariés concernant l'accès ou le refus du télétravail.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles sont présentes dans la structure, participent à la définition des critères collectifs et individuels.

11.1

Sont éligibles au télétravail les salariés :

- *Embauchés à temps complet ou bien à temps partiel.*
- *Disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois.*
- *Pouvant exécuter leur activité en toute autonomie et hors des locaux de rattachement.*
- *Pouvant exercer une activité par télétravail dans des espaces adaptés à cette forme de travail.*
- *Relevant de situations particulières telles que définies à l'article 22 du présent accord*

En outre, compte tenu de la spécificité de cette organisation de travail, il est convenu entre les signataires de l'accord, que le salarié dispose d'aptitudes professionnelles, dont la maîtrise des outils, lui permettant de s'organiser de manière autonome.

Ces conditions sont cumulatives.

11.2

Sont exclus du télétravail les salariés :

- *En période d'essai*
- *Dont la présence continue au sein de la structure est indispensable à l'activité ;*
- *Occupant des fonctions soumises à des contraintes techniques et matérielles spécifiques qu'il convient de préciser et justifier ;*

Ces conditions sont alternatives.

Article 12

Lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail s'exerce en principe, au domicile du salarié.

Toutefois, il peut s'exercer dans un autre lieu tel que :

- *Résidence secondaire,*

- Espace mis à disposition n'appartenant pas à l'employeur (espace de coworking)...

Le salarié s'engage à informer l'employeur sans délai de tout changement de domicile ou de lieu où se réalise le télétravail. Le nouvel espace devra répondre aux conditions prévues par le présent accord pour l'exercice du télétravail.

Le salarié s'engage à informer son assureur du fait du télétravail et fournit pour chacun des lieux privés identifiés l'attestation multirisque afférente.

Article 13 **Organisation et conformité des lieux de travail**

13.1

Le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace lui permettant :

- D'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales, exclusives de toute forme de perturbation extraprofessionnelle ;
- D'exercer son travail dans des conditions conformes aux règles d'hygiène et de sécurité applicables à tout travailleur (conformité électrique incluse) ;
- De se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- D'installer les outils informatiques et de communication nécessaire à son activité.

Article 14 **Mise en place du télétravail régulier**

14.1

Sauf survenance de circonstances exceptionnelles (article 15.2), le télétravail ne peut être mis en place que d'un commun accord entre la structure et le salarié sur initiative de l'un ou de l'autre.

Il est ainsi rappelé que le fait d'être éligible au télétravail dans les conditions précédemment énoncées ne permet pas au salarié de prétendre de ce seul fait au bénéfice du télétravail. L'accord de la Direction est nécessaire.

Chaque partie s'engage à répondre à la demande écrite de l'autre partie dans un délai raisonnable. En l'absence de précision figurant dans l'accord ou la charte télétravail, ce délai de réponse est de 15 jours calendaire à compter de la date de réception de la demande.

L'employeur refusant l'accès au télétravail à un salarié de fait éligible doit apporter une réponse écrite et justifiée.

14.2

Le nombre de jours effectués en télétravail est fixé par avenant au contrat de travail du salarié et déterminé après échanges entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné, en tenant compte des possibilités d'organisation de l'équipe ou de la structure.

L'accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail. Il devra mentionner :

- Le caractère volontaire du télétravail,
- La durée de mise en œuvre et de reconduction
- Le lieu d'exercice du télétravail et lieu de rattachement initial,
- Les modalités d'exécution du télétravail (nombre et positionnement informatif des jours, plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint),
- La période d'adaptation,
- Les conditions de réversibilité,
- Les conditions d'utilisation du matériel dont dispose le salarié.
- Les modalités de remboursement des frais professionnels

Le salarié en télétravail est informé des dispositions du présent accord, des dispositions légales et des règles propres à la structure relatives à la protection des données et à leur confidentialité. Il est également informé de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Lorsque le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles. Si le salarié peut valablement travailler sur ses outils personnels, cette situation ne peut en aucun cas lui être imposée ni concerner le télétravail régulier.

14.3

Période d'adaptation

La mise en place du télétravail régulier bénéficie d'une période d'adaptation.

Une période d'adaptation d'une durée de 2 mois à compter de la date de mise en œuvre du télétravail sera prévue. Cette période permettra à chacune des parties de vérifier l'adéquation du télétravail à l'exécution du contrat de travail. Pendant cette période ou à l'issue, les deux parties seront libres de mettre fin à l'organisation en télétravail moyennant un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Cette décision est notifiée par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge. Le salarié retrouve alors ses conditions d'emploi antérieures.

14.4

En cas de changement de fonction, une nouvelle formalisation de l'accord des parties doit être rédigée.

Article 15

Mise en place du télétravail occasionnel et exceptionnel

15.1

Télétravail à titre occasionnel

Les salariées n'ayant pas le statut de télétravailleur, en raison d'un choix personnel ou du fait qu'ils ne répondent pas aux critères fixés par le présent accord, peuvent bénéficier, sur leur demande, à titre exceptionnel et temporaire du statut de télétravailleur.

Il peut être mis en œuvre afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et personnelle du salarié qui rencontre une difficulté temporaire.

Il ne fait pas obstacle aux dispositions particulières relevant de l'article 22

Chaque demande sera étudiée au cas par cas. Sauf situation d'urgence, tout refus fait l'objet d'une réponse motivée dans un délai de 8 jours calendaires.

Le choix des jours de télétravail fait l'objet d'une concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. À défaut d'accord, les jours de télétravail seront fixés par le responsable hiérarchique.

15.2

Circonstances exceptionnelles

Deux types de circonstances exceptionnelles peuvent temporairement rendre le télétravail obligatoire ou nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de la structure et garantir la protection des salariés. Sous réserve de bénéficier de la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler. Il peut s'agir :

- De circonstances découlant de décisions normatives édictées par l'État ou de consignes administratives diverses comme par exemple en cas : d'épidémies, de phénomènes climatiques ou météorologiques exceptionnels, de pics de pollutions majeurs ... qui imposent une organisation exceptionnelle du télétravail*
- De faits conjoncturels, comme par exemple : destruction des locaux de l'entreprise, mouvements de grève dans les transports en communs, mouvements sociaux, qui peuvent également justifier une organisation exceptionnelle du télétravail.*

Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de la structure pour la seule durée des événements exceptionnels. Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le supérieur hiérarchique devra s'assurer des missions qui pourront être réalisées, lors de la ou des journées de télétravail exceptionnel.

Ce télétravail exceptionnel devra être autorisé par la direction au plus tard, et dans la mesure du possible, la veille de la journée télétravaillée. Les modalités de recours (durée, salariés concernés, matériel mis à disposition, etc.) sont fixées par la Direction au regard de la situation rencontrée. Le CSE, s'il existe, sera informé.

Article 16

Modalités d'exercice du télétravail

16.1

Temps de travail

Le temps de travail du télétravailleur s'articule dans les mêmes conditions que le temps de travail des autres salariés de la structure.

Ainsi, le télétravailleur effectue sa prestation de travail selon le régime du temps de travail qui lui est applicable (temps complet, temps partiel, forfait en heures ou en jours...).

Le temps de travail d'un télétravailleur est évalué au regard du temps de présence dans la structure et de celui

réalisé en situation de télétravail.

Les signataires rappellent que le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales de temps de travail ou le non-respect des durées minimales de temps de repos. Il appartient conjointement à la Direction et au télétravailleur, en raison de la spécificité de sa situation de travail, de veiller au respect des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail et de repos.

Il est aussi rappelé qu'ont le caractère d'heures supplémentaires, et sont rémunérées en tant que telles, les seules heures effectuées à la demande de la Direction.

16.2

Fréquence du télétravail

Afin de limiter le risque lié à l'isolement du télétravail, les parties conviennent de limiter le nombre de jours de télétravail.

Le télétravailleur doit, sans pouvoir opposer à la Direction son statut, se rendre obligatoirement dans la structure ou tout autre lieu porté à sa connaissance lorsque sa présence est obligatoire.

Le report des jours non-télétravaillés peut faire l'objet d'un accord entre les parties.

16.3

Droits et obligations du télétravailleur

Le télétravail constitue simplement une modalité particulière d'exécution de la prestation de travail. Le télétravailleur demeure un salarié de la structure.

Sous réserve des particularités liées à son statut, le télétravailleur :

- Bénéficie de l'égalité de traitement avec les autres salariés de la structure,*
- Dispose des mêmes droits individuels et collectifs notamment l'accès aux informations syndicales,*
- Dispose des mêmes droits à l'accès à la formation professionnelle.*
- Dispose des mêmes avantages légaux et conventionnels, et est tenu aux mêmes obligations que ceux applicables aux salariés placés dans une situation comparable.*
- Les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail ne puisse en affecter la bonne exécution. Les éventuelles difficultés matérielles seront traitées.*

Le télétravailleur s'engage à ne pas divulguer toute information sur les données confidentielles à des tiers, à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de son matériel informatique.

La structure veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni au salarié.

Article 17

Régulation de la charge de travail

17.1

Organisation de la charge de travail

L'activité des télétravailleurs doit être équivalente à celle des autres travailleurs placés dans une situation identique. Le télétravail ne doit pas entraîner de surcharge de travail. Dès lors, les objectifs fixés, les résultats attendus et les modalités d'évaluation sont similaires à ceux des salariés ne relevant pas du statut de télétravailleur.

La hiérarchie et le salarié veilleront à ce qu'un équilibre, proportionné au temps de télétravail, soit assuré entre la charge de travail en présentiel et celle en télétravail.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- Le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;*
- Les durées maximales de travail, l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.*
- Ce suivi est notamment assuré par :
 - L'étude des décomptes déclaratifs sur la durée de travail effectuée ;*
 - La tenue des entretiens périodiques.**

17.2

Entretiens périodiques

Un entretien annuel est organisé entre le télétravailleur et la Direction. Si nécessaire, d'autres entretiens peuvent être organisés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'entretien aborde les thèmes suivants :

- La charge de travail du salarié ;*
- Les conditions d'activité du télétravailleur ;*
- L'information générale sur l'activité du service et de la structure ;*
- L'articulation entre vie privée et professionnelle.*

17.3

Droit à la déconnexion

Les télétravailleurs bénéficient pendant les temps de repos et congés, comme tous les salariés de la structure, du droit de se déconnecter des outils numériques mis à leur disposition par la Direction.

L'effectivité de ce droit suppose une régulation de l'utilisation des moyens de communication par les émetteurs et par les receveurs de messages électroniques et téléphoniques, dans le cadre défini par la structure favorisant cette utilisation régulée.

Le salarié veillera pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute la période de suspension du contrat de travail qu'elle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques professionnels mis à sa disposition, ni à se connecter au réseau professionnel.

17.4

Respect de la vie privée

Le télétravail doit s'articuler avec le principe du respect de la vie privée du salarié.

Dans ces conditions, les signataires prévoient plusieurs mesures destinées à assurer au mieux cette articulation.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans la structure. En l'absence d'accord, ces plages horaires correspondront aux horaires de travail applicables au salarié.

Afin d'assurer de préserver dans les meilleures conditions le respect de la vie privée, il est convenu que la Direction ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.

17.5

Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu du télétravail et dans les plages horaires est présumé être un accident du travail.

En cas de maladie ou d'accident du travail pendant le télétravail, le salarié est tenu d'informer son employeur sans délai.

Article 18

Suspension du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, et ce quelle que soit la cause de cette suspension (arrêt maladie, congés payés...), le télétravailleur ne doit pas fournir de prestation de travail que ce soit en présentiel ou sous forme de télétravail.

L'employeur veillera à ce qu'aucune prestation de travail ne soit fournie pendant la suspension du contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident professionnel ou non, le télétravailleur est tenu d'informer la Direction dans les mêmes conditions, délais et forme que celles applicables pour l'ensemble des salariés.

Article 19

Caractère réversible du télétravail régulier

Lorsque le télétravail est prévu par le contrat de travail du salarié, la Direction et le salarié peuvent, à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, convenir par accord de mettre un terme au télétravail et d'organiser le retour/l'accueil du salarié dans les locaux de la structure. Un avenant au contrat de travail est conclu entre les parties. Le retour/l'accueil s'effectue selon les modalités prévues par cet avenant.

Ainsi, la structure comme le salarié pourront mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de préavis de 1 mois sans que cette suppression ne puisse être assimilable à une modification du contrat de travail.

Dans les autres hypothèses, les parties signataires conviennent que le télétravail ne présente pas un caractère contractuel.

Article 20

Équipement mis à disposition du télétravailleur

Chaque structure met à disposition du télétravailleur le matériel nécessaire à l'exécution de sa prestation de travail

en télétravail.

Ces équipements sont la propriété de la structure. Le salarié en a l'usage tout au long de l'exécution du contrat de travail sous forme de télétravail. Le salarié restitue impérativement cet équipement lorsqu'il n'a plus le statut de télétravailleur ou en cas de départ de la structure.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié avisera le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 21

Frais professionnels et indemnités liées au télétravail

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par accord d'entreprise ou dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Article 22

Mesures facilitant le télétravail

Les parties conviennent de favoriser des mesures adaptées à certaines catégories de salariés afin que le recours au télétravail leur soit plus facilement accessible.

Il s'agit notamment :

- Des salariés en situation de handicap, maladies chroniques et/ou invalidantes pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, dès lors que leur poste y est éligible. Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le service RH et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du salarié*
- Des femmes enceintes pourront, sur présentation d'un certificat médical préconisant le télétravail, exercer leur activité en télétravail selon des modalités dérogatoires au présent accord notamment en matière de jours télétravaillés, dès le 5^{ème} mois de grossesse et jusqu'à la date de départ en congé de maternité, dès lors que leur poste y est éligible.*
- Des salariés en retour de congé maternité, paternité ou adoption dans l'année suivant la date de reprise.*
- Des salariés aidants d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche*

Tout refus devra être motivé par écrit.