



Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996.

Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

Version en vigueur depuis le 20 décembre 2002

Article

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 1996-02-05 étendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996

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

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

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

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

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

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

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

Le chapitre XIII, supprimé, devient le chapitre X.

Le chapitre XIV, supprimé, devient le chapitre XI.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

- › 79-11 Z
- › 79-12 Z
- › 79-90 Z
- › 84-13 Z
- › 90-04 Z
- › 94-99 Z

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Durée, dénonciation, révision

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

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

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

- › 79-11 Z
- › 79-12 Z
- › 79-90 Z
- › 84-13 Z
- › 90-04 Z
- › 94-99 Z

Principes

Article 4

En vigueur étendu

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

Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Modalités d'exercice du droit syndical

Article 7

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

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

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Licenciement des représentants du personnel

Article 9

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996.

Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Rappel des principes

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Article 11

En vigueur étendu

1. Période d'essai

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

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

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

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

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

- pour les employés : 1 mois ; employé ayant plus de 2 années d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

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

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

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Article 12

En vigueur étendu

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Indemnités

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Définitions

13.1.1. 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 pro rata temporis.

13.1.2. 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.

13.2. 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 11e année.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée pro rata 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.

13.3. Fin de carrière (1)

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 pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

a) Travail du dimanche

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

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

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

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

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

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

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

b) Jours fériés

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

c) Travail de nuit (1)

Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures. Elles donnent droit au salarié à un repos compensateur de 100 % (c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée) et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 % (c'est-à-dire une majoration de 100 %) (2).

(1) Point 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 pause ;
- 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.

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires.

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

NOTA : NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires. Le point C (Travail de nuit) de l'article 14 du chapitre V susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail : - les justifications du recours au travail de nuit ; - l'organisation des temps de pause ; - les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation.

Indemnité en période de maladie ou d'accident

Article 15

En vigueur étendu

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

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au maintien du salaire ;
- pendant une seconde période au versement d'une indemnité réduite correspondant au 2/3 de la rémunération brute. Les indemnités ainsi définies sont versées par l'organisme employeur pendant les périodes suivantes, et ce à partir du premier jour d'absence pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté :

Présence dans l'organisme	Indemnité pleine (période de)	Indemnité réduite (période de)
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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Travail effectif et repos hebdomadaire

Article 16

16.1. Travail effectif

En vigueur étendu

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation ;
- les absences pour maternité ou adoption ;
- les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an ;
- les congés syndicaux ;

- les périodes de service national obligatoire, les périodes de service civil ;
- les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail.

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

16.2. Repos hebdomadaire

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

Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels

En vigueur étendu

Article 17

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

a) Déplacements professionnels

Définition :

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

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

b) Modalités d'indemnisation

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

Les déplacements :

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

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

Les voyages :

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

Le temps de voyage (aller-retour) : quand il est pris en dehors du temps de travail, les 5 premières heures sont payées et comptabilisées comme temps de travail à 100 %. Au-delà de 5 heures, elles sont indemnisées ou récupérées (1) à 50 % du temps passé (2).

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er).

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

Modalités de défraiemens et de prise de repos compensateur

En vigueur étendu

Article 18

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

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

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

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

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

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

Pour un voyage d'une durée supérieure à 1 semaine, les frais de transport, d'hébergement et de repas sont remboursés sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission du voyage et de ses annexes, qui sera ponctuelle si ces voyages sont occasionnels ou permanente si ces

voyages sont réguliers. Dans ce cas, l'avance s'effectuera sur une base trimestrielle d'estimation qui se renouvellera chaque trimestre autant que de besoin.

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

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

d) Remboursement kilométrique

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

e) Repos compensateur

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

Il est pris :

- immédiatement à l'issue du déplacement ou du voyage, lorsque celui-ci est effectué en dehors du territoire européen ;
- dans les 15 jours qui suivent le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire européen et hors du territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos compensateur est fixé d'un commun accord ;
- dans le mois qui suit le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos de récupération est pris à l'initiative du salarié.

Ce régime est applicable sauf accord spécifique entre les parties (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives aux modalités régissant le repos compensateur.

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Salaires

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

Prime d'ancienneté

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

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

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

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

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

Gratification

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Son montant ne peut être inférieur à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

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

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à partir du 1er janvier 2019.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Article

En vigueur étendu

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

Salariés non cadres

Article 22 **En vigueur étendu**

Article actualisé par l'accord n° 41 du 30 août 2023.

Salariés cadres

Article 23 **En vigueur étendu**

Article actualisé par l'accord n° 41 du 30 août 2023.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Durée des congés payés

Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

Fractionnement

Article 25

En vigueur étendu

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

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

Maladie en cours de congé payé

Article 26

En vigueur étendu

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

Congés spéciaux

Article 27

En vigueur étendu

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

Congés pour événement d'ordre familial

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

- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage ou décès d'une soeur ou d'un frère du salarié : 1 jour ;
- naissance ou adoption (au foyer du salarié) : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant de la cellule familiale : 5 jours ;
- décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint : 3 jours ;
- déménagement du salarié : 2 jours/an.

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

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

(1) *Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. du 16 décembre 1998, manufacture française des pneumatiques Michelin c/Michelin (arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er).*

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

Autres congés

Article 28

En vigueur étendu

28.1. Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

- 2 jours au niveau départemental ;

- 4 jours au niveau régional ;

- 6 jours au niveau national.

28.3. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

28.4. Congé parental

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

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

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

28.5. Congé sans solde

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Article

En vigueur étendu

Préambule

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

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

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

La formation professionnelle permet :

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

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

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

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

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

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

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

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en 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

En vigueur étendu

Plan de formation

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

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

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;
- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;
- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

Article 1.1

Règles générales

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

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

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en 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 ... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

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

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

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

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

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Actions de développement des compétences, catégorie 2

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

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

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

Ces engagements portent :

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

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

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

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

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

Article 2

Professionnalisation

En vigueur étendu

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en 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'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

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

Article 2.5

Durée de la formation

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

Article 2.6

Rémunération 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

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

En vigueur étendu

Apprentissage

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

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

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

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

Article 3.3

Public visé

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 3.4

Durée du contrat

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

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

Article 3.5

Durée de la formation

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

Article 3.6 (1).

Rémunération

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

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

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Périodes de professionnalisation

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

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

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

Les périodes de professionnalisation sont mises en 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

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

travail) ;

- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion CUI).

Article 4.2

Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

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

Article 4.3

Mise en 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 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en 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 (1).

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

En vigueur étendu

Article 5

Formations à l'initiative du salarié

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

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

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

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

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

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

Article 5.1.4

Modalités de mise en 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.

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

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

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

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part, les formations sanctionnées par :

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

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

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

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

s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

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

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

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

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

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

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

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

Outils d'orientation

Article 6.1

Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
- fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

-
- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - nourrir les travaux de la CPNEFP.

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

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

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

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

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

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

Article 8.2.2

Objectifs

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

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

Article 8.2.3

Formation

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

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

Article 8.2.4

Emploi

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

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

Article 8.2.5

Organisation

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

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9

En vigueur étendu

Participation au développement de la formation continue

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;

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

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

Article 9.1

Contributions légales

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

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

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

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

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

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

Contribution conventionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996.

Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007
Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

› Organisations syndicales des salariés :

Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy,
75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOUR), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;
Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112,
rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du
tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

NOTA

› Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du "tourisme à but non lucratif" par l'avenant n° 6 du 21 septembre
1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

CODE NAF

› 79-11 Z
› 79-12 Z
› 79-90 Z
› 84-13 Z
› 90-04 Z
› 94-99 Z

Article 37

En vigueur étendu

Principes de classification

Article 37.1

En vigueur étendu

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.

Article 37.2

En vigueur étendu

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.

Article 37.3

En vigueur étendu

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 paie, 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.

Article 37.4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Définition des catégories professionnelles

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 oeuvre ou coordonne des actions qui sont confiées 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/ technicien (échelon 2)	<p>Met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiées dans le cadre d'une mission ou d'un projet</p> <p>Identifie des besoins et propose les solutions qui s'intègrent dans la stratégie</p> <p>Sens de l'écoute et de la négociation et sens de l'organisation</p>
Cadre (échelon 3)	<p>Conçoit et dirige un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions</p> <p>Identifie les besoins et conçoit les solutions qui s'intègrent dans la stratégie</p> <p>Sens de l'écoute et de la négociation, savoir s'adapter aux situations et faire preuve d'initiatives.</p>

Article 39

En vigueur étendu

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

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 catégorie professionnelle, comme suit :

Article 39.1

En vigueur étendu

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 et 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

Article 39.2

En vigueur étendu

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 des négociations simples dans un cadre prédéfini 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 et 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 Éventuelle 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	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	Capacité à conduire des négociations simples dans un cadre prédéfini de son champ d'activité	1730

		adapter sa technicité à des situations complexes et variables		budget en lien avec la mission		
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

Article 39.3

En vigueur étendu

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

Lexique

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, quel 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 :
 - activités-responsabilités de services directs aux publics/ touristes/ clients ;
 - activités-responsabilités de la promotion ;
 - activités-responsabilités de l'édition ;
 - activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) ;
 - activités-responsabilités de l'animation de réseaux ;
 - activités-responsabilités de l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données ;
 - activités-responsabilités de l'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labellisation ;
 - activités-responsabilités – fonction supports ;
 - 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 :
 - niveau V : CAP, BEP ... ;
 - niveau IV : baccalauréat ... ;
 - niveau III : BTS, DUT, DEUG ;
 - niveau II :
 - Bac + 3 : licence, licence LMD, licence professionnelle ;
 - Bac + 4 : maîtrise, master 1 ;
 - niveau I :
 - Bac + 5 : master, DEA, DESS, 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 d'une mission ou du travail courant :
 - les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
 - les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
 - les tâches complexes font appel à des compétences multiples.
- Technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste. Connaissances générales, techniques, savoir-faire procéduraux, savoir-être.
- Gestion : pilotage d'actions.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Chapitre Ier : Services généraux

Article

En vigueur étendu

101 Personnel d'entretien

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

102 Agent de service

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

103 Standardiste-télexiste

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

Chapitre II : Services administratifs

Article

En vigueur étendu

201 Employés aux machines

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

202 Dactylographe. - 1^{er} échelon

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

203 Dactylographe. - 2^e échelon

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

204 Secrétaire sténodactylographe. - 1^{er} échelon

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

205 Secrétaire sténodactylographe. - 2^e échelon

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

206 Secrétaire sténodactylographe. - 3^e échelon

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

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

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

192

207 bis Secrétaire de direction. - 2^e échelon

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

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

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

208 bis Archiviste-documentaliste. - 2^e échelon

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

209 Assistant technique

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

210 Animateur

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

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

211 Agent de réservation.

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

211 bis Responsable de centrale de réservations

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

212 Aide-comptable

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

213 Comptable

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

214 Comptable confirmé

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

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

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

216 Chef de service administratif. - 2^e catégorie

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

217 Agent de maîtrise polyvalent

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

Chapitre III

Article

En vigueur étendu

A. - SERVICES D'ACCUEIL ET D'INFORMATION

301 Agent du bureau de change

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

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

301 bis Agent d'accueil et de renseignement provisoire

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

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

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

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

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

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

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

183

305 Chef de service d'accueil

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

B. - Informatique et bureautique

306 Opérateur de saisie

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

163

307 Programmeur

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

308 Analyste

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

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

C. - Guides

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

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

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

309 Guide non diplômé

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

310 Guide-interprète local

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

311 Guide conférencier CNMHS

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

312 Guide-interprète national auxiliaire

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

maîtrise d'une langue étrangère : 240

313 Guide-interprète national

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

314 Conférencier national agréé

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

280

D. - Etudes et promotion

315 Chargé d'études ou de promotion. - Occasionnel

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

250

316 Assistant d'un chargé de mission

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

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

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

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

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

319 Spécialiste " promotion "

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

Chapitre IV : Organismes à vocation communale ou intercommunal

Article

En vigueur étendu

401 Adjoint de direction

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

402 Directeur. - 1^{er} échelon

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

403 Directeur. - 2^e échelon

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

404 Directeur. - Catégorie spéciale

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

Chapitre V : Organismes à vocation départementale

Article	En vigueur étendu
501 Adjoint de direction	
Doit posséder une maîtrise " droit économique du tourisme " ou huit ans d'expérience professionnelle. Son activité s'étend à de multiples branches touristiques. Il a une action de coordination, d'animation, d'études d'aménagements touristiques et de loisirs. Il participe à la promotion de son département, à la commercialisation des produits. Dispose de qualités et connaissances pour seconder le directeur et le remplacer en cas d'absence. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330	
502 Directeur. - 1 ^{er} échelon	

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

380

503 Directeur. - 2^e échelon

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

504 Directeur. - Catégorie spéciale

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

Chapitre VI

Article	En vigueur étendu
A. - ORGANISMES A VOCATION REGIONALE	
601 Adjoint au responsable de l'organisme. - 1 ^{er} échelon	
Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Seconde le responsable de l'organisme et participe à toutes ses activités ; est à même de le remplacer en cas d'absence. Possède au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330	
602 Adjoint au responsable de l'organisme. - 2 ^e échelon	

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

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

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

604 Responsable d'organisme. - 2^e échelon

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

B. - MAISON DE TOURISME

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

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

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

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

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

Article	En vigueur étendu
N.B. - Ce chapitre concerne des emplois propres à des organismes pour lesquels aucune assimilation ne peut convenir, compte tenu de leur particularité.	
I. - Stations de montagne	

701 Adjoint de direction

Doit disposer d'une expérience lui permettant de seconder efficacement le directeur et assurer l'application des décisions qui lui sont confiées dans le cadre de l'animation, de la gestion et de la promotion dans un organisme composé d'un directeur et de plusieurs agents d'accueil. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 260

702 Directeur. - 1^{er} échelon

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

703 Directeur. - 2^e échelon

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

II. - Pays d'accueil touristique

704 Directeur. - 1^{er} échelon

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

260

705 Directeur, 2^e échelon

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

III. - Gîtes de France

706 Responsable du service réservation du relais départemental

Doit posséder, au minimum, le BTS ou à défaut, quatre ans de pratique professionnelle. La pratique d'une langue étrangère habituellement utilisée par la clientèle. A la responsabilité financière et administrative de la centrale départementale de réservation : 210

707 Assistant technique

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

708 Responsable du relais départemental 1^{er} échelon

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

709 Responsable du relais départemental 2^e échelon

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

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

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
- › Organisations syndicales des salariés :
Fédération des services CFDT ; CFTC ; SNEPAT FO ; SNPT CFE-CGC ; UNECTOUR.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCDT ; FNSRLA.
- › Organisations syndicales des salariés :
Fédération des services CFDT ; SNEPAT-FO ; FECTAM-CFTC ; SNPT CFE-CGC ; UNECTOUR.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Toutes les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0,40 % de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Article 2

En vigueur étendu

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

2.1. Entreprises de 10 salariés et plus :

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

2.2. Entreprises de moins de 10 salariés :

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

Article 3

En vigueur étendu

Pour les entreprises de 10 salariés et plus :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

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

Cette cotisation ne peut être inférieure à 300 F par an.

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

Application

Article 5

En vigueur étendu

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNFG ; FNCDT ; FNCRT ; FNSRLA.
- › Organisations syndicales des salariés :
UNECTOUR ; Fédération des services CFDT ; SNPT CFE-CGC ; CFTC.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

I. - Préambule

Article

En vigueur étendu

Réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

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

II. - Champ d'application

Article

En vigueur étendu

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

III. - Modalités de la réduction du temps de travail

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

Modalité 1

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

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

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

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

Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures, sans pouvoir excéder 42 heures. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de jours de repos 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 (1).

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

Modalité 3

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

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

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

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

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

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

Modalité 4

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

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

Modalité 5

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

Des accords d'entreprise pourront fixer les périodes de modulation et les conditions spécifiques de récupération, dans le cadre des principes définis par le présent accord. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure

hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur. Le repos compensateur devra être pris dans le délai de la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

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

IV. - Saisonnalité

Article

En vigueur étendu

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

- pour les entreprises ayant une activité sur une saison, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 6 mois ;
- pour les entreprises ayant une activité sur 2 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 7 mois ;
- pour les entreprises ayant une activité sur 3 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 8 mois.

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

V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation

Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article

En vigueur étendu

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

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

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999, Journal officiel du 29 mai 1999.

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

VII. - Rémunération

Article

En vigueur étendu

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

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

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

VIII. - Temps de travail effectif

Article

En vigueur étendu

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

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

Article

En vigueur étendu

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

IX a. - Heures supplémentaires

Article

En vigueur étendu

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

Article

En vigueur étendu

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

XI. - Embauches

Article

En vigueur étendu

a) (1) Volet offensif

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

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

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

b) (2) Volet défensif

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

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée

(Arrêté du 25 mai 1999 art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

(Arrêté du 25 mai 1999 art. 1er).

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

XII. - Groupements d'employeurs

Article

En vigueur étendu

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

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

XIII. - Personnels concernés par le présent accord

Article

En vigueur étendu

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

Article

En vigueur étendu

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

a) Personnel concerné

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

b) Modalités de mise en oeuvre

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

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

c) Modalités de contrôle

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

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

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

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

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

XIV. - Réexamen de l'accord

Article

En vigueur étendu

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux organismes définis à l'article 2, compléteraient 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

Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

XVI. - Entrée en vigueur

Article

En vigueur étendu

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

XVII. - Extension

Article

En vigueur étendu

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

XVIII. - Durée

Article

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIX. - Dépôt

Article

En vigueur étendu

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au conseil de 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

Article

En vigueur étendu

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

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
- › Organisations syndicales des salariés :
CFE-CGC ; UNECTOUR ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un article 9 a ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est soumis à l'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2004.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

Avenant du 6 juillet 2004 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT sur la forfaitisation de certains cadres

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
- › Organisations syndicales des salariés :
CFE-CGC ; UNECTOUR ; CFDT ; CFTC.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

Possibilité de forfaitisation de certains cadres
(voir article XIII bis de l'accord du 30 mars 1999).



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCDT ; FNCRT ; FNSRLA ; FNGF.
- › Organisations syndicales des salariés :
CGT-FO ; FDS-CFDT ; CFE-CGC ; UNECTOUR.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



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

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
L'UNECTOUR ; La FNOTSI ; La FNCDT ; La FNCRT ; La FNSRLA ; La FNGF,
- › Organisations syndicales des salariés :
La CGT-FO ; La CFDT-FDS ; La CFE-CGC,

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

L'article 13 bis est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention

Etendu par arrêté du 23 avril 2009 JORF 30 avril 2009

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNNGF ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA.
- › Organisations syndicales des salariés :
CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNECTOUR.

NUMÉRO DU BO

› 2009-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 13 b, deuxième alinéa, est modifié comme suit :

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

Article 2

En vigueur étendu

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Etendu par arrêté du 17 mai 2010 JORF 26 mai 2010

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 30 septembre 2009.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.

› Organisations syndicales des salariés :

CFDT ; CFE-CGC ; UNECTOUR ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

NUMÉRO DU BO

› 2010-4

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En droit français, les dispositions les plus récentes relatives à l'égalité professionnelle résultent de :

— la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

— la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Il tient compte également des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories

professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salariés, représentants du personnel doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés, en association avec les représentants du personnel, en est le préalable.

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification et rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord

Article

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme du 5 février 1996 et à leur personnel.

Chapitre II. - Recrutement

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la branche.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant ces repères en pourcentage.

Chapitre III. - Promotion et évolution professionnelle

Article

En vigueur étendu

Les structures de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en

ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité.

Chapitre IV. - Formation professionnelle continue

Article

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial. En conséquence, les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les entreprises devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Les entreprises dispenseront une information particulière sur la VAE aux salariés de plus de 45 ans.

Il est également rappelé que, conformément à la loi, les salariés de retour de congé de maternité, pour adoption ou congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail. Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Chapitre V. - Parentalité

Article

En vigueur étendu

Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé de maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé de maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés. Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si besoin, un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certains salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés confrontés à des situations spécifiques de garde

d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

Enfant malade ou handicapé (1)

Il est rappelé que, conformément à la convention collective :

- tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans ;
- au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an ;
- en cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois ;
- à l'issue de cette période, l'intéressé retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque emploi-service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

(1) La partie « *Enfant malade ou handicapé* » du chapitre 5 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail au titre duquel le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraints peut bénéficier d'un congé dit de présence parentale sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés non rémunérés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Chapitre VI. - Egalité salariale

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Chapitre VII. - Sensibilisation et communication

Article

En vigueur étendu

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

A cet égard, les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications sur les métiers de la branche.

Chapitre VIII. - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Article

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préelectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Chapitre IX. - Communication avec les instances représentatives du personnel

Article

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à informer au moins annuellement les instances représentatives du personnel sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en oeuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Elles leur transmettront notamment les informations suivantes :

Recrutements :

- postes à pourvoir ;
- répartition des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition des recrutements entre hommes et femmes.

Formation professionnelle :

- répartition hommes-femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type et par catégorie d'action.

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales ;
- suivi donné à ces demandes : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire annuel moyen par catégorie d'au moins 3 salariés, avec et hors ancienneté.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Chapitre X. - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Article

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification

Etendu par arrêté du 14 avril 2010 JORF 22 avril 2010

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
› Organisations syndicales des salariés :
CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

NUMÉRO DU BO

› 2010-4

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective est complété comme suit :

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

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

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16. 1 de la convention collective.

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps

Etendu par arrêté du 14 avril 2010 JORF 22 avril 2010

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 28 octobre 2009.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; RN2D.

› Organisations syndicales des salariés :

CFDT ; CFE-CGC ; UNECTOUR ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

NUMÉRO DU BO

› 2010-4

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des organismes de tourisme afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en oeuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Cet accord complète les dispositions de l' accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, de celle du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

Article 1

En vigueur étendu

Champ d'application. — Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté continue de 24 mois à l'ouverture du compte.

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2

En vigueur étendu

Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, tels que définis ci-après :

— le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;

— le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;

— le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;

— le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;

— les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 50 jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

En vigueur étendu

Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de :

— un congé pour convenance personnelle ;

— un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;

— un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;

— un congé de fin de carrière ;

— un passage de travail de temps complet à temps partiel ;

— une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de passage à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4

En vigueur étendu

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 le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;

— se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;

— compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un DIF pris sur son temps personnel, pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5

En vigueur étendu

Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année.

Article 6

En vigueur étendu

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 de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 7

En vigueur étendu

Délai de prise du congé

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 8

En vigueur étendu

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 indemnifiables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom

du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 9

En vigueur étendu

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 10

En vigueur étendu

Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 11

En vigueur étendu

Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Article 12

En vigueur étendu

Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1er janvier 2010.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le code du travail.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, l'accord sera maintenu pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, les signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan sur le fonctionnement et les difficultés ayant pu apparaître.

Dans cette hypothèse, le présent accord pourra faire l'objet d'un avenant.

Article 13

En vigueur étendu

Modalités de gestion et de garantie des CET

L'externalisation de la gestion du CET s'imposera à toutes les structures dépourvues de représentants du personnel et sera facultative pour les autres, pour lesquelles une information sera donnée annuellement. En toute hypothèse, l'externalisation doit être gérée par l'organisme retenu par la commission mixte paritaire de la branche, cette désignation faisant l'objet d'un avenant au présent accord.

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 extension auprès du ministère du travail. Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises, sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la commission mixte paritaire.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai

Etendu par arrêté du 23 décembre 2010 JORF 1 janvier 2011

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 28 avril 2010.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.

› Organisations syndicales des salariés :

UNECTOUR ; CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

NUMÉRO DU BO

› 2010-32

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11.1 de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :
« La durée de la période d'essai est fixée à :

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés

Etendu par arrêté du 13 juillet 2011 JORF 22 juillet 2011

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
- › Organisations syndicales des salariés :
CFDT ; CGT-FO ; UNECTOUR ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

NUMÉRO DU BO

› 2011-10

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

Le temps passé par les délégués dûment mandatés, dans la limite de 4 représentants par organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions paritaires régionales ou nationales de même qu'aux commissions mixtes est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention.

Elle est limitée à 2 personnes par délégation et s'effectue sur présentation des justificatifs originaux selon les modalités suivantes :

Frais de déplacement :

- train : le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2e classe. L'opportunité de la prise en charge d'un abonnement entre la ville d'origine du salarié concerné et Paris sera examinée au cas par cas ;
- métro : le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t + proposés à l'unité ou en carnet ;
- voiture : le défraiement, limité au trajet domicile-gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement :

- restauration : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 € ;
- hébergement : les frais d'hébergement sont remboursés sur la base de 1 nuitée et de 1 petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €.

Justification : l'ensemble de ces frais seront remboursables directement aux membres des délégations sur présentation des justificatifs ou aux organisations syndicales sur présentation d'un mémoire auquel sera joint la copie des justificatifs.

Annexe

Article

En vigueur étendu

Annexe

Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire (Remboursement des représentants syndicaux présents lors de la commission paritaire nationale)

Part fixe pour chaque fédération : 1 500 €.

Part variable calculée en fonction des éléments suivants :

– 50 % au prorata de l'effectif estimé ;

– 50 % répartis sur chaque fédération.

(En pourcentage.)

	Effectif	Prorata effectif	50 % répartis sur chaque fédération	50 % du prorata effectif	Total
FNOTSI	3 600	55,4	12,5	27,7	40,2
FNCRT	600	9,2	12,5	4,6	17,1
RN2D	1 700	26,2	12,5	13,1	25,6
FNGF	600	9,2	12,5	4,6	17,1
	6 500	100	50	50	100



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention

Etendu par arrêté du 26 mars 2013 JORF 3 avril 2013

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCRT ; RN2D.
- › Organisations syndicales des salariés :
CFDT ; FNECS CFE-CGC ; UNECTOUR ; CSFV CFTC ; SNEPAT FO.

NUMÉRO DU BO CODE NAF

- › 2012-21
- › 79-11Z
- › 79-12Z
- › 79-90Z
- › 84-13 Z
- › 90-04Z
- › 94-99Z

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs se sont accordées pour modifier certains articles de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans l'optique de les mettre en conformité avec les évolutions du code du travail. Les articles modifiés par l'avenant du 28 mars 2012 s'imposent aux établissements et entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de tourisme. Aucun accord de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de ces articles, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogation particulière expressément prévu dans la présente convention.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1er, à la seconde phrase, il est rajouté « de droit privé » après « Elle règle les relations entre salariés » et supprimé « le code NAF 633Z » pour le remplacer par « les codes NAF 7911Z, 7912Z, 7990Z, 9499Z, 8413Z, 9004Z ».

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 2, à la fin du 1er alinéa b, il est rajouté « Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9 du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 ».

Article 3**En vigueur étendu**

A l'article 6, il est rajouté à la fin de la première phrase « et s'effectue dans les conditions suivantes : Elle est limitée à 2 personnes par délégation conformément à l'accord en vigueur. » La seconde phrase de l'article 6 est supprimée.

Article 4**En vigueur étendu**

A l'article 8, à la quatrième phrase, les termes « 2 ans » sont remplacés par « 4 ans » et il est rajouté immédiatement après une phrase ainsi rédigée : « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à 2 ans. »

Article 5**En vigueur étendu**

A l'article 10, le membre de phrase « et les conditions éventuelles de son renouvellement » est supprimé.

Article 6**En vigueur étendu**

A l'article 11, le premier alinéa :

« a) Durée » est remplacé par la rédaction suivante :
« La durée de la période d'essai est fixée à :

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Le second alinéa :

« b) Renouvellement » est supprimé.

Article 7**En vigueur étendu**

A l'article 13, la dernière phrase de l'alinéa b « Fin de carrière » est remplacée par « Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

Article 8**En vigueur étendu**

A l'article 18, à l'alinéa a est rajouté après « voyage » : « à caractère professionnel, quelle que soit sa durée, ».

A l'alinéa e « Repos compensateur » est rajouté avant « Il est pris » : « Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur. »

Article 9**En vigueur étendu**

A l'article 21, il est rajouté après « d'exercice » : « On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13e mois).

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

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

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

Article 10**En vigueur étendu**

A l'article 29, à la première phrase, les termes « du livre IX » sont remplacés par « de la partie 6 ». La seconde phrase est remplacée par « Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 annexé ».

Article 11**En vigueur étendu**

A l'article 32, au second alinéa, le membre de phrase « du 0,4 % de la masse salariale prévue par la loi, » est remplacé par « du pourcentage de la masse salariale prévue par la loi, ».

Article 12**En vigueur étendu**

L'article 34 est abrogé.

Article 13

En vigueur étendu

L'article 35 est renomméroté 34.

Article 14

En vigueur étendu

L'article 36 est renomméroté 35. Dans l'avant-dernière phrase, le membre de phrase « l'organisation patronale avec l'assistance d'un représentant des organisations de salariés » est remplacé par « Offices de tourisme de France ou tout autre organisation désignée d'un commun accord ». La dernière phrase est supprimée.

Article 15

En vigueur étendu

L'article 37 est renomméroté 36.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Etendu par arrêté du 2 novembre 2015 JORF 7 novembre 2015

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
› Organisations syndicales des salariés :
CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT FO.

NUMÉRO DU BO

› 2015-20

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 intervenant dans la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 est notamment venue modifier les dispositions concernant le travail à temps partiel.

Cette loi incite les branches à ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel ; c'est ainsi que le collège employeurs a souhaité s'engager dans un processus d'évolution des outils d'organisation du travail.

Pour ce faire, il convient de tenir compte des variations saisonnières d'activité, de la complexité de l'organisation relative, d'une part, aux différentes tailles de structures et, d'autre part, aux différences d'activités pour lesquelles certains salariés sont multi-employeurs et leur activité bâtie sur de faibles volumes d'heures annuels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les conditions de travail, notamment en sécurisant l'emploi et en organisant le travail à temps partiel de l'ensemble des structures de la branche.

Principes généraux de la loi :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle ou annuelle.

Des dérogations de droit à cette durée minimale sont également prévues dans les cas suivants :

– pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
– lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2. L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

Section 1 Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

Article 2

En vigueur étendu

Dérogation conventionnelle dans la branche

2.1. A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée du travail à temps partiel :

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers-conseillères en séjours, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres ;
- de 5 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour le personnel d'entretien et de ménage, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres.

2.2. Le principe de l'article 2.1 s'applique sous réserve des dérogations prévues ci-après.

2.3. Pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariat), il est convenu de porter à l'année la modulation prévue à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, modalité n° 5.

Article 3

En vigueur étendu

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 sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

Article 4

En vigueur étendu

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 (1)

En vigueur étendu

Délai de prévention

5.1. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

5.2. Toutefois, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de remplacement d'un salarié absent et, dans tous les cas, pendant les périodes de forte activité, notamment lors des saisons touristiques.

5.3. L'employeur définit avant le 30 janvier de l'année la ou les périodes de forte activité, conformément à l'article V de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

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.

6.2. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est fixée selon les termes desdits articles 2, 3 ou 4 sont regroupés en demi-journées ou en journées en fonction des contraintes de l'activité et dans la limite de 5 par semaine.

6.3. Lorsque le regroupement d'heures est effectué sur une journée complète, celle-ci ne peut comporter qu'une interruption d'activité limitée à une durée maximale de 4 heures ; à titre de garantie, l'amplitude journalière est limitée à 12 heures.

Section 2 Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion

Article 7

En vigueur étendu

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. – Etablissement du planning

7.3.1. Un planning annuel est établi sur les mois de l'année comportant les semaines ou les mois d'intervention et le nombre d'heures de travail pendant ces périodes.

7.3.2. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 3 jours avant sa mise en œuvre.

7.4. Garanties et contreparties accordées au salarié au titre des articles 7.3 et suivants (1)

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou selon le mode d'aménagement choisi, les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel de la présente section :

- le salarié bénéficiant d'un cumul d'emplois dispose de la faculté de refuser le changement de planning sans que ce refus puisse tomber sous le coup d'une sanction disciplinaire ;
- le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention ou même refuser une intervention dans ce même délai ;
- les interventions sont regroupées par demi-journées de travail effectif ou par journées complètes ; dans le cadre de cette section, une demi-journée s'entend de toute période de 2 heures de travail ;
- lorsque le regroupement s'effectue sur une journée complète de travail, celle-ci peut comporter deux interruptions d'activité, chacune étant limitée à une durée de 2 heures, ou une interruption d'activité limitée à une durée de 4 heures.

L'amplitude de la journée est alors limitée à 12 heures.

7.5. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence. Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

7.7. Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

7.8. Embauche ou rupture du contrat en cours de période (2)

Lorsque le salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

7.9. Information du salarié sur le nombre d'heures réalisé lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, d'une part au terme de chaque mois, d'autre part au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisé sur la période concernée. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

(1) Paragraphe 7.4 étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail.
(arrêté du 2 novembre 2015, art. 1er)

Section 3 Dispositions générales

Article 8

En vigueur étendu

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 de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.
- 8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.
- Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet ; dans ce cas, la structure alimente le CPF pro rata temporis.
- 8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

En vigueur étendu

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 de 1/3 de la durée contractuelle.
- 9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.
- 9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Article 10

En vigueur étendu

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 à un poste identique au sien.

- 10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

Article 11

En vigueur étendu

Egalité 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 au salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

Article 12

En vigueur étendu

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 4 Dispositions d'application

Article 13

En vigueur étendu

Effet

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Le premier jour de la période de référence est fixé à cette date.

L'accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet compris dans son champ d'application.

Article 14

En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 15

En vigueur étendu

Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur l'application du présent accord.

Article 16

En vigueur étendu

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 8 jours, par lettre recommandée aux parties signataires.

Article 17

En vigueur étendu

Communication

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 18

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

Etendu par arrêté du 11 décembre 2015 JORF 18 décembre 2015

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.

› Organisations syndicales des salariés :

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

NUMÉRO DU BO

› 2015-42

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dans le cadre du processus de généralisation de la couverture santé voulue par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et légalisée par l'article 1er de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont constaté que l'hétérogénéité des organismes de tourisme et la taille réduite de nombre d'entre eux justifiaient l'instauration, au niveau de la branche, d'une couverture santé obligatoire qui bénéficie à tous les salariés quelles que soient la situation géographique et la taille des organismes employeurs.

Les partenaires sociaux ont également souhaité que cette couverture établisse des garanties d'un haut degré de solidarité, au sens des articles L. 912-1 et R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Il est enfin estimé utile qu'un organisme assureur soit, au terme d'une procédure strictement conforme à celle établie par les articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, recommandé afin de faciliter l'adhésion des organismes qui le souhaitent, sans compromettre la liberté de ceux qui décideraient, sous réserve de respecter la couverture définie par le présent accord, de choisir un organisme assureur autre que celui recommandé.

Il a donc été conclu le présent accord.

Article

En vigueur non étendu

Dans le cadre du processus de généralisation de la couverture santé voulue par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et légalisée par l'article 1er de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont constaté que l'hétérogénéité des organismes de tourisme et la taille réduite de nombre d'entre eux

justifiaient l'instauration, au niveau de la branche, d'une couverture santé obligatoire qui bénéficie à tous les salariés quelles que soient la situation géographique et la taille des organismes employeurs.

Il est enfin estimé utile qu'un organisme assureur soit, au terme d'une procédure strictement conforme à celle établie par les articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, recommandé afin de faciliter l'adhésion des organismes qui le souhaitent, sans compromettre la liberté de ceux qui décideraient, sous réserve de respecter la couverture définie par le présent accord, de choisir un organisme assureur autre que celui recommandé.

Il a donc été conclu le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui déterminé à l'article 1er de la convention collective des organismes de tourisme (n° 3175), qu'il complète.

Article 2

En vigueur étendu

Bénéficiaires de la couverture

2.1. Tous les salariés des entreprises visées à l'article 1er, sans préjudice des dispenses d'adhésion (article 3), bénéficient de la couverture santé collective et obligatoire quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD, apprenti, formation en alternance) et la durée de leur activité (temps plein ou temps partiel), et ce à compter de leur premier jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

Les signataires ont toutefois souhaité prendre en considération la situation professionnelle spécifique des salariés guides conférenciers au sens du décret n° 2011-930 du 1er août 2011 dont la spécificité s'affirme tant par les caractéristiques de leur métier que par les modalités d'exercice de leur profession. Les partenaires sociaux ont souhaité que ces salariés, placés dans une situation professionnelle spécifique, puissent bénéficier des garanties, sans condition d'ancienneté, sans risque d'interruption entre différentes interventions professionnelles.

Les modalités de financement sont spécifiées à l'article 5.

2.2. Les salariés bénéficiant de la couverture santé collective et obligatoire ont la possibilité d'en faire bénéficier à titre facultatif leurs ayants droit :

- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants à leur charge selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants reconnus handicapés, sans limite d'âge.

Toute affiliation à l'option doit être selon la même situation de famille que l'adhésion à la base.

Dans le cas où le salarié résilie l'affiliation pour ses ayants droit, une nouvelle affiliation à ce titre ne sera possible que passé le délai de deux exercices civils (à compter du 1er janvier suivant la résiliation) consécutifs, sauf changement objectif de la situation de famille (selon les modalités définies par le contrat d'assurance).

Article 3

En vigueur étendu

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'ayants droit du conjoint, partenaire pacsé ou concubin, y compris d'un régime local Alsace-Moselle ou d'un régime complémentaire de l'Etat des établissements publics et collectivités locales ;
- salariés couverts, lors de l'entrée en vigueur du présent avenant ou ultérieurement lors de leur embauche, à titre individuel jusqu'à la prochaine échéance de ladite couverture ;
- salariés à temps partiel et apprentis à l'égard desquels la cotisation excéderait 10 % de la rémunération mensuelle brute ;

Lorsque la dispense est demandée en raison ou à la condition du bénéfice d'une couverture individuelle ou collective ou en qualité d'ayant droit, le salarié doit produire un certificat établissant la réalité de la couverture tous les ans ;

L'employeur doit vérifier, au moins tous les ans, auprès de chaque salarié régulièrement dispensé d'affiliation la justification de cette dispense et la conserver.

Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation est informé, par les présentes dispositions, que cette dispense le prive de tout droit lié à la couverture santé établie par le présent accord ainsi que le droit au fonds d'action sociale, et qu'il est formellement tenu d'informer son employeur aussitôt que la justification de la dispense cesse. Il ne peut en aucun cas tirer grief contre son employeur de sa décision de dispense d'affiliation.

Dans le cas où la réglementation supprimerait l'un des cas de dispense susvisés, cette suppression s'appliquerait sans délai nonobstant les dispositions du présent article.

Article 4

En vigueur étendu

Garanties de la couverture santé

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. 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.

4.3. Quel que soit l'organisme assureur auquel adhère la structure, elle doit vérifier que les garanties couvertes sont au moins égales aux garanties de base identifiées en annexe.

Article 5

En vigueur étendu

Financement de la couverture santé

5.1.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.

La cotisation mensuelle susvisée est répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié. Les révisions futures feront l'objet d'une négociation et d'un avenant au présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit d'être assurée par un organisme assureur autre que celui recommandé en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part employeur de la cotisation ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation globale conventionnelle du régime de base obligatoire ;

b) Sauf s'il sollicite une dispense d'affiliation dont il doit alors justifier à l'égard de chaque organisme qui l'emploie, le guide au sens de l'article 2 du présent accord s'engage à une adhésion de 12 mois qu'il acquitte en totalité et mensuellement par prélèvement de l'organisme assureur.

À l'occasion de chaque journée d'intervention, l'organisme de tourisme lui remboursera 1/20 du montant de la part patronale de la cotisation mensuelle ; ce remboursement correspond à la part patronale de la cotisation effectivement due à l'organisme assureur ; elle a la même nature sociale et fiscale qu'elle ;

c) L'article 5.1.b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.

5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base.

Article 6

En vigueur étendu

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 modifiée par instruction du instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 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

En vigueur étendu

Cessation des garanties

7.1. Le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit cessent de bénéficier des garanties obligatoires et, le cas échéant, supplémentaires à la date d'effet de la rupture ou de la cessation du contrat de travail du salarié, à l'exception des guides du 5.1.b. Toutefois, le salarié qui, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, justifie auprès de l'organisme assureur de son dernier employeur être pris en charge au titre de l'assurance chômage pendant une durée minimale de 1 mois conserve le bénéfice des garanties obligatoires, dans les conditions de durée définies par la loi et sans avoir à verser de cotisations.

Les ayants droit du salarié, lorsqu'ils étaient affiliés à la couverture, bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa qui précède, sous réserve de conserver leur qualité d'ayant droit.

Les garanties supplémentaires peuvent être maintenues sous réserve que le salarié continue à verser les cotisations requises.

7.2. La cessation des garanties facultatives intervient dès que cessent les garanties obligatoires.

Article 8

En vigueur étendu

Degré élevé de solidarité

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^e 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 (1) au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

(1) Les termes « HT » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale qui fixe la part de financement minimal nécessaire pour qu'un accord présente un degré élevé de solidarité.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 6 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 11

En vigueur étendu

Communication

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 12

En vigueur étendu

Application

12.1. Le présent accord prend effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté décidant de son extension, sous réserve que l'arrêté d'extension ne comporte ni réserve ni exclusion.

Il est toutefois rappelé que si cette publication devait intervenir après le 31 décembre 2015, tous les organismes de tourisme seront néanmoins tenus, à compter du 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés des garanties prévues par les articles D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Compte tenu de cette obligation, l'organisme d'assurance recommandé en application de l'article 7 s'est engagé à accepter l'adhésion des entreprises aux conditions définies par le présent avenant dès le 1er janvier 2016 même en l'absence d'arrêté d'extension à cette date.

12.2. Le présent accord peut être modifié conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé, indépendamment de la convention collective nationale des organismes de tourisme, chaque année à effet du 31 décembre, sous réserve que la dénonciation a été signifiée au moins 6 mois avant ce terme.

Annexe

Article

En vigueur étendu

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210049_0000_0016.pdf/BOCC ↗



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention

Etendu par arrêté du 7 avril 2016 JORF 16 avril 2016

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.

› Organisations syndicales des salariés :

CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

NUMÉRO DU BO

› 2016-1

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

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

Article Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

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

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

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en 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 1er

En vigueur étendu

Plan de formation

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

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

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;
- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;
- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale « plan de formation ».

Article 1.1

Règles générales

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

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

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en 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... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

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

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

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

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

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

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

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

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

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

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

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

Les actions liées à l'évolution ou qui participent au maintien à l'emploi ont plus particulièrement pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

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

B. – Actions de développement des compétences, catégorie 2

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

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

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

Ces engagements portent :

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Professionalisation

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en 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 [LNI], liste régionale interprofessionnelle [LRI]) ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

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

Article 2.3

Public visé

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

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

Article 2.4
Durée des actions

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

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

Article 2.5
Durée de la formation

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

Article 2.6
Rémunération des contrats de professionnalisation

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

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

En vigueur étendu

Article 3.1
Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2
Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

Article 3.3
Public visé

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

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

Article 3.4
Durée du contrat

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

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

Article 3.5
Durée de la formation

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

Article 3.6 (1)
Rémunération

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

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

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Périodes de professionnalisation

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

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

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

Les périodes de professionnalisation sont mises en 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
Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

Article 4.2 Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

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

Article 4.3 Mise en 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 deux salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en 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 (1).

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Formations à l'initiative du salarié

Article 5.1.1 Compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

Article 5.1.2 Alimentation du compte personnel

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

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

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

Article 5.1.3 Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

Article 5.1.4 Modalités de mise en 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.

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

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

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

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part, les formations sanctionnées par :

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

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

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des organismes de tourisme ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEFP) ;
- 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 les besoins du salarié et des entreprises du secteur et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement et de qualifications au sein du secteur.

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

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

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

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

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

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

Outils d'orientation

Article 6.1

Entretien professionnel

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

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

- de faire le lien entre les projets et les besoins en compétences de la structure et les projets individuels des salariés ;
- de veiller aux besoins de formation des salariés et de remplir ainsi l'obligation de veiller au maintien de l'employabilité des salariés de la structure ;
- de préparer le plan de formation et de favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'entretien professionnel sert à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat...).

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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) ;
- 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 ;
- 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 ;
- nourrir les travaux de la CPNEFP.

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

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

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

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

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

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

Article 8.2.2

Objectifs

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

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

Article 8.2.3

Formation

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

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des

études ou des actions collectives ;

- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4

Emploi

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

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

Article 8.2.5 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 8.2.6

Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : Offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris et-administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

Article 8.2.7

Gouvernance

Tous les 2 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 15 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 8.2.8 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 15 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 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 collège n'entraîne pas l'annulation de la réunion de la SPP. Les collèges disposent d'un délai de 8 jours à compter de la date d'envoi du relevé de décisions pour faire connaître leurs avis et position.

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

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

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

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

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

Article 9

En vigueur étendu

Participation au développement de la formation continue

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel.

Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1 Contributions légales

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

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

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

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

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

Article 9.2 Contribution conventionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10 (1)

En vigueur étendu

Poursuite des négociations

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.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

Date d'application et dépôt

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

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 17 du 27 octobre 2016 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation

Etendu par arrêté du 25 juillet 2017 JORF 1 août 2017

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait le 27 octobre 2016.

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI FNGDF Régions FNCRT Tourisme et territoires

› Organisations syndicales des salariés :

CFDT FNECS CFE-CGC CSFV CFTC SNEPAT FO

NUMÉRO DU BO

› 2017-19

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le titre X de la convention collective nationale des offices de tourisme est modifié comme suit :

L'avenant n° 15 du 2 décembre 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016, est venu modifier l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle.

Toutefois, les partenaires sociaux ont noté que l'article 2.6 de l'avenant n° 15 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation n'est pas à jour des dispositions légales.

L'article 2.6 est donc réécrit dans les termes suivants, le présent avenant s'y substituant.

Article 1er

En vigueur étendu

Principe

Le présent avenant ne saurait être moins favorable que les dispositions légales y compris en cas de modifications législatives ou réglementaires.

Article 2

En vigueur étendu

Rémunération des contrats de professionnalisation

2.1. Rémunération des salariés de moins de 26 ans

Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même

Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de

	niveau	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

2.2. Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Etendu par arrêté du 2 juillet 2018 JORF 7 juillet 2018

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 20 avril 2017. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI Régions FNCRT Tourisme et territoires

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT SNEPAT FO

NUMÉRO DU BO

› 2017-30

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Accord ne présentant pas de données quantitatives et qualitatives, qui auraient été recueillies en amont de la négociation, étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche, à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en 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 salarié(e)s.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salarié(e)s, 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 salarié(e)s en est le préalable.

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 candidat(e).

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 salarié(e)s 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 salarié(e)s 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

En vigueur étendu

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(e) salarié(e) 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 salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

Chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les 3 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 3 années qui viennent.

Un (une) salarié(e) absent(e) 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. (1)

5.2. Situation du/ de la salarié(e) 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 l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/ de la salarié(e) avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salarié(e)s.

Les salarié(e)s 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(e)s salariés(e)s seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les structures s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le/ la salarié(e) afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salarié(e)s 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 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 salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6e mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour (art. 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 salarié(e), 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 salarié(e) 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 (e) ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable une fois.

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

5.3.3. 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 salarié(e)s, notamment la mise en place du chèque emploi service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.*
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 6 (1)

En vigueur étendu

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 salarié(e)s 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 salarié.es ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel

Les organisations syndicales de salarié(e)s 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

En vigueur étendu

Bilan annuel et mesures correctives

Article 9.1

En vigueur étendu

Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

Les structures veilleront à informer au cours du 1er 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 postes 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 postes 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 salariés 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 salariés 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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

En vigueur étendu

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 salarié (e)s sous réserve des dispositions d'ordre public. (1)

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Annexe**Article****En vigueur étendu****Annexe****Recrutements dans l'année écoulée**

Nombre de postes par échelon	Nombre de candidatures hommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre de 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 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

Nombre de promotions 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 2.2					
Technicien ou agent de maîtrise 2.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.4					

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 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				

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	

Rémunération

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 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

(1) Calcul du salaire médian :

Pour un échelon dont le nombre de salariés est impair : le salaire médian est 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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Etendu par arrêté du 29 juin 2018 JORF 5 juillet 2018

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 14 juin 2017. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI Régions FNCRT Tourisme et territoires

› Organisations syndicales des salariés :

CSFV CFTC FS CFDT

NUMÉRO DU BO

› 2017-41

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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) (art. 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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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 ;
- elle définit l'*ordre public conventionnel de branche* (1) ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Le huitième point de l'alinéa 1 de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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. (1)

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 accueille 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

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 interentreprises, 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

En vigueur étendu

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 collèges 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

En vigueur étendu

Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

L'indemnisation des déplacements (cf. art. 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er 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.

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP

Etendu par arrêté du 27 juillet 2018 JORF 11 août 2018

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

(Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; Destination régions FNCRT ; Tourisme et territoires,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2018-12

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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.

NOTE : Cet avenant complète l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 en modifiant l'article 8.2.5 et en ajoutant les articles 8.2.6, 8.2.7 et 8.2.8.

Article 1er

En vigueur étendu

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, 75009 Paris et - administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

Article 8.4

Gouvernance

Tous les 2 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 15 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 15 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.

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 3 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. (1)*

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

(1) Le point 2-4 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps

Etendu par arrêté du 5 février 2021 JORF 12 février 2021

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 31 mai 2018. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; Tourisme et territoires,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2018-39

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 5e 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 abonnera 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

En vigueur étendu

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, congé 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 20 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 l'identité des donneurs.

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

En vigueur étendu

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 rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5

En vigueur étendu

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 du salaire mensuel.

Avec le bulletin de paie 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

En vigueur étendu

Délai de prise du congé

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 7

En vigueur étendu

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 indemnifiables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

Article 8

En vigueur étendu

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 30 jours. (1)

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 9

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Garanties

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de 6 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

En vigueur étendu

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 paie 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

En vigueur étendu

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 cédant alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3152-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 14

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective

Etendu par arrêté du 3 décembre 2019 JORF 11 décembre 2019

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 17 juillet 2018. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; Tourisme et territoires,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2018-48

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 pro rata 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 11e année.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée pro rata 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 (1)

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 pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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 (1)

En vigueur étendu

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

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. (1)

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. (1)

(1) Alinéas étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Etendu par arrêté du 3 décembre 2019 JORF 11 décembre 2019

IDCC

- › 1909

SIGNATAIRES

- › Fait à :

Fait à Paris, le 6 décembre 2018. (Suivent les signatures.)

- › Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; Tourisme et territoires,

- › Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

CONDITION DE VIGUEUR

- › Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Renouvelé pour une durée de 5 ans par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2022.

NUMÉRO DU BO

- › 2019-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- › [Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.* (1)

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 pro rata 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

En vigueur étendu

Garanties en termes de formation

Au départ du salarié, le CPF fera l'objet d'un abondement dégressif de 20 % pour la 1re année, 15 % la 2e année et 10 % la 3e année.

Article 7

En vigueur étendu

Modalités d'information sur le terme de la mission

7.1. Le salarié sera informé du terme de la mission 2 mois avant son terme.

7.2. Le CSE sera informé du terme de la mission dans les mêmes délais.

Article 8

En vigueur étendu

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 2 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'embauche, le salarié sera dispensé d'effectuer une période d'essai et bénéficiera de l'ancienneté résultant du CDI d'opération et conservera a 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

En vigueur étendu

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.

Nota : L'accord de branche n° 24 est renouvelé dans les mêmes conditions pour une durée de 5 ans conformément à l'article 2 de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2022. (article 7 de l'avenant n° 1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail - Arrêté du 31 mars 2023, art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

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. (1)

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

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. (1)

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 avis de réception. (1)

(1) Alinéas étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 12

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Désignation

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 avis de réception à l'autre partie.

Article 14

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Etendu par arrêté du 4 février 2022 JORF 11 février 2022

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 3 novembre 2020. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2021-11

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 où 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 1er

En vigueur étendu

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 50 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 3 années à venir.

À défaut, l'employeur abonnera 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

En vigueur étendu

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 ratrappage 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 3 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

En vigueur étendu

Conditions de travail

Les partenaires sociaux complètent l'article 5 de l'avenant n° 18 par les dispositions suivantes :

- chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les 3 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 3 années qui viennent ;
- *un (une) salarié (e) absent (e) 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. (1)*

Article 6

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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'avenant 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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. (1)

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12

En vigueur étendu

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.

Annexes

Article

En vigueur étendu

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 15 % de CDD	79,5 % de CDI 20,5 % de CDD
Répartition temps plein/temps partiel	76 % de temps plein 24 % de temps partiel	85,5 % de temps plein 14,5 % de temps partiel
Répartition par catégorie (seulement cadres)	3,1 – 9 % 3,2 – 2,5 % 3,3 – 2 %	3,1 – 13,5 % 3,2 – 7 % 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 %	

Article

En vigueur étendu

Annexe 2 Recrutement : code de bonne conduite

(Images non reproduites, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210011_0000_0039.pdf/BOCC ↗



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 30 du 17 décembre 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Etendu par arrêté du 29 avril 2021 JORF 15 mai 2021

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 17 décembre 2020. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2021-11

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 79.11Z à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyages » (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 réformes 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 locales 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.

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 1er.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 par avenant et a minima tous les 2 ans.

Article 4

En vigueur étendu

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 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 12.2.

Article 5

En vigueur étendu

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 le 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.

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

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 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 50 salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Rôle et valorisation des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

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.

Missions et moyens

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

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- d'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 (1) ;
- l'employeur doit s'assurer de libérer du temps au salarié qui exerce ces fonctions de tuteur (1) ;
- former les salariés ayant des fonctions de tuteur.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-6 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

En vigueur étendu

Article 8

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

En vigueur étendu

Article 9

Révision et dénonciation

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. (1)

Les négociations sont ouvertes dans les 3 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire d'une part, à l'interprétation constante retenue par la Cour de cassation des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail combinés et d'autre part, comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

En vigueur étendu

Article 10

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.

En vigueur étendu

Article 11

Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

En vigueur étendu

Article 12

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

Article

En vigueur étendu

Annexe

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration B2 (1)</i>		118		31/12/2021	<i>DIR relations internat enseignement</i>
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	Sans niveau spécifique	<i>Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration B1 (1)</i>		125		31/12/2021	<i>DIR relations internat enseignement</i>
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	Sans niveau spécifique	<i>Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration A2 (1)</i>		120		31/12/2021	<i>DIR relations internat enseignement</i>
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>Concevoir et piloter un projet d'apprentissage en situation de travail (1)</i>		5227		23/07/2023	<i>PRODEFI</i>
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>Gérer et piloter un projet digital (1)</i>		3827		31/12/2021	<i>VISIPLUS</i>
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>Piloter un projet – CP FFP (1)</i>		315		31/12/2021	<i>CEGOS</i>
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>Coordonner et piloter un projet d'ingénierie (PMO) (1)</i>		3197		31/12/2021	<i>FITEC</i>
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	<i>CP FFP piloter un projet (1)</i>		315	159075	31/12/2021	<i>CEGOS</i>
RNCP	Niveau 3	Vendeur conseil en voyage d'affaires et tourisme	34788			23/07/2025	AFTRAL (Apprendre et se former en transport et Logistique)
RNCP	Niveau 3	Agent de comptoir en tourisme	34718			29/06/2023	CCI Hautes-Pyrénées
RNCP	Niveau 3	Agent (e) des métiers de	1336		247876	?	LASER

		l'animation touristique					
RNCP	Niveau 3	Titre professionnel employé (e) administratif (ve) et d'accueil	17791	133637	01/09/2023	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
RNCP	Niveau 4	Titre professionnel – animateur loisir tourisme	32350		29/05/2024	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
RNCP	Niveau 4	Accompagnateur de tourisme équestre	9083		07/06/2021	Fédération française d'équitation	
RNCP	Niveau 4	CS – option tourisme vert, accueil et animation en milieu rural	2307		01/01/2024	Communauté éducative de l'enseignement agricole public français	
RNCP	Niveau 5	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	6989	132985	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale	
RNCP	Niveau 5	BTS communication	7481	148760	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale	
RNCP	Niveau 5	BTS design d'espace	854	132990	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale	
RNCP	Niveau 5	BTS management des unités commerciales	462	132992	31/12/2020	Ministère de l'Éducation nationale	
RNCP	Niveau 5	BTS tourisme	14892	132993	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale	
RNCP	Niveau 5	Assistant web et marketing	14892		18/12/2023	Sciences-U Lille	
RNCP	Niveau 5	DUT techniques de commercialisation	2927	132998	01/01/2024	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
RNCP	Niveau 5	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	1895	133295	24/05/2021	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
RNCP	Niveau 6	Chargé de projets e-tourisme	32021	132995	04/01/2022	ADN tourisme	
RNCP	Niveau 6	Chef (fe) de produits touristiques	19411	132996	05/08/2021	Institut de promotion et de formation	
RNCP	Niveau 6	Diplôme de comptabilité et de gestion	4875	133265	01/01/2024	Ministère de l'enseignement supérieur et de la	

						recherche, ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 6	Responsable d'un centre de profit tourisme/ hôtellerie/ restauration	23940		08/02/2022	CCI France
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme et des loisirs (fiche nationale)	29983		01/01/2024	Université de Bretagne Occidentale – Brest ; université de Cergy Pontoise ; université Savoie Mont-Blanc – Chambéry ; Conservatoire national des arts et métiers ; université de Guyane ; université de La Réunion ; université du Littoral Côte d'Opale ; université Lumière – Lyon 2 ; université Paris Est Marne-la-Vallée ; université de Polynésie française ; université de Toulon ; université de Lorraine ; université Nice ; université de La Rochelle ; université de Perpignan Via domitia ; Avignon université
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Tourisme et loisirs sportifs (fiche nationale)	29987		01/01/2024	Université d'Angers ; université de Bourgogne – Dijon ; université de Limoges ; université Paris-Est Marne-la-Vallée
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires (fiche nationale)	29982		01/01/2024	Université d'Angers ; université de Bordeaux ; université de Bretagne Sud ; université de Caen Normandie ; université de Bourgogne – Dijon ; université de Nîmes ; université de Perpignan Via Domitia ; université Jean-Jaurès – Toulouse 2 ; Aix Marseille université ; université de Haute Alsace – Mulhouse
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques (fiche nationale)	29980		01/01/2024	Université d'Artois ; université de Bordeaux ; université d'Évry-Val-d'Essonne ; université du Havre ; université Lumière – Lyon 2 ; université Paris Est Marne-la-Vallée ; université Panthéon

							Sorbonne – Paris 1 ; université Paris Descartes – Paris 5 ; université Paul Sabatier – Toulouse 3 ; Aix Marseille université ; université de Corse-Pascal-Paoli ; université de La Rochelle
RNCP	Niveau 6	Responsable du tourisme et des voyages	29828		23/07/2023		ESCAET
RNCP	Niveau 6	<i>Responsable de communication dans l'hôtellerie et le tourisme (1)</i>	29828		08/02/2021		<i>Institut européen de tourisme et d'hôtellerie (IETH) – CMH</i>
RNCP	Niveau 6	Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration	26825		07/09/2021		SCI École de Savignac
RNCP	Niveau 6	Responsable en marketing et développement commercial	22994		07/08/2021		Association groupe ESSEC
RNCP	Niveau 6	DIPLOVIS – Diplôme en gestion et marketing	34884		31/08/2024		Groupe sup de co Amiens Picardie
RNCP	Niveau 6	DIPLOVIS – Responsable du marketing et du développement commercial	35025		31/08/2025		IDRAC Business School ; ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
RNCP	Niveau 6	Responsable commercial et marketing	31923		17/12/2023		ICD – Institut international du commerce et du développement
RNCP	Niveau 6	Responsable commercial (e) et marketing digital	28675		19/07/2021		Institut supérieur de commerce et marketing de Toulouse ADEFI formation Éducsup
RNCP	Niveau 6	Responsable marketing et commercial	18000		21/07/2022		ESGCV

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 31 du 17 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle

Etendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 13 juillet 2021

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 17 décembre 2020. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2021-11

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 (avenant n° 15 du 2 décembre 2015, avenant n° 17 du 27 octobre 2016, avenant n° 20 du 19 juillet 2017 et avenant n° 27 du 15 mars 2019).

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 du 27 octobre 2016 (rémunération des contrats de professionnalisation), et n° 20 du 19 juillet 2017 (CPNEFP).

Titre Ier Instances de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

La CPNEFP**1.1. Composition**

Elle est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs et d'autre part de représentants des salariés (deux 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. (1)

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 définies ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation bi-annuelle 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'entreprise 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 les 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 (2) ;
- 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. (3)

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.

1.5. Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : ADN Tourisme, 15, boulevard Carnot, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, elle sera communiquée aux membres de la CPNEFP dans les plus brefs délais.

1.6. Gouvernance

Tous les 2 ans, les membres de la CPNEFP choisiront 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 à minima 15 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.

1.7. Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir à 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 15 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 convention collective nationale des organismes de tourisme.

Ces réunions peuvent se faire en visioconférence.

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.

(1) *Le 1er alinéa de l'article 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.*

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) *Le 10e alinéa de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du VI de l'article D. 6332-78-1 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) *Le 12e alinéa de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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 2 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. (1)

Le fonctionnement de l'OPCO est déterminé par ses statuts.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article R. 6332-8, alinéa 2 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 Modalités d'accès et de développement des compétences

Article 5

En vigueur étendu

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 (BtoC) ;
- 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

En vigueur étendu

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 infralicence 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

En vigueur étendu

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 :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- d'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 ;
- de 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.

Article 8

En vigueur étendu

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 Outils de la formation

Article 9

En vigueur étendu

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, l'e-learning tutoré et certifié ;
- les actions et frais définis par le conseil d'administration de l'OPCO.

Article 10

En vigueur étendu

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 professionnelle 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

En vigueur étendu

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 dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, 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 ;
- âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale inscrites au chômage depuis plus de 1 an.

11.3. 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.

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 (1)

En vigueur étendu

La période de professionnalisation. Dispositif « Pro-A »

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 par avenant et a minima tous les 2 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 le 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.

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.

(1) Article exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3, tel qu'il résulte de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 13

En vigueur étendu

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 2 ans

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 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 6 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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. (1)

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu

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**En vigueur étendu****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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 18**En vigueur étendu****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.



Avenant n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Etendu par arrêté du 19 avril 2021 JORF 20 avril 2021

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, 17 décembre 2020. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2021-11

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 voire à l'automne 2021.

Pour plus de 80 % des structures territoriales réparties sur toute la France, le chiffre d'affaires 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 2 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 Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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, quels 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 50 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, quelle que soit leur taille.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 de 1 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

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 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 Activité partielle longue durée

Article 7

En vigueur étendu

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 1er jour du mois où est réalisée 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

En vigueur étendu

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 1er 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

En vigueur étendu

Réduction maximale de l'horaire de travail dans les structures

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

En vigueur étendu

Engagements en matière d'emploi

10.1. Les structures mettant en place le présent dispositif s'engagent 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

En vigueur étendu

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 accordée soit par la branche, via les fonds conventionnels, soit par la structure, en favorisant les versements volontaires.

Article 12

En vigueur étendu

Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des structures

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 professionnelle ;
- 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 5 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.

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 (1), s'appliqueront les dispositions de l'article 12.

(1) *Les termes « et après établissement d'un procès-verbal de désaccord par la partie la plus diligente » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.*

(Arrêté du 19 avril 2021 - art. 1)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Avenant n° 34 du 2 novembre 2021 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

Etendu par arrêté du 3 juin 2022 JORF 17 juin 2022

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 2 novembre 2021. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2021-49

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des organismes de tourismes.

Conformément à leurs engagements, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à un nouvel appel d'offre pour d'une part, de recommander un assureur pour une nouvelle période quinquennale débutant au 1er janvier 2022 et d'autre part, mettre à jour les niveaux de garanties du régime.

Le présent avenant a pour objectif d'intégrer les modifications qui font suite à l'appel d'offres précité.

Article 1er

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme, quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2022.

Article 3

En vigueur étendu

Révision de l'article 8 relatif à l'organisme recommandé

L'article 8 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Organisme recommandé

8.1. Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture santé pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme de la procédure définie aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme assureur Malakoff Humanis Prévoyance.

Par l'effet de cette recommandation qui a donné lieu à l'établissement d'un contrat d'assurance cadre établi par Malakoff Humanis Prévoyance et auquel peuvent adhérer toutes les entreprises de la profession aux conditions identiques notamment de cotisations, Malakoff Humanis Prévoyance bénéficie de la recommandation de la branche, de telle sorte qu'il est chargé, par les signataires du présent avenant, d'informer les organismes de tourisme de l'existence du présent avenant et de recueillir, autant qu'ils le souhaiteront, leurs adhésions. Les relations entre la profession et Malakoff Humanis Prévoyance font l'objet de conventions distinctes précisant les engagements de Malakoff Humanis Prévoyance.

La recommandation vaut, sauf résiliation à l'initiative des signataires du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2026. Les partenaires sociaux seront réunis au plus tard dans le courant du premier semestre 2026 pour examiner toute nouvelle recommandation.

8.2. Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 8.1, Malakoff Humanis Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

Ce fonds social est utilisé pour financer les actions visées à l'article 4.2. »

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 6 relatif au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'article 6 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/ 5B/2009/32 du 30 janvier 2009 modifiée par instruction du instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 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 5

En vigueur étendu

Révision du financement de la couverture santé

L'article 5 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« 5.1. a) Les garanties de base obligatoires visées aux articles 4.1 et 4.2 sont financées par une cotisation mensuelle égale à 1.40 % PMSS au 1er janvier 2022 (0,91 % PMSS en Alsace-Moselle), étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

La cotisation mensuelle susvisée est répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié. Les révisions futures feront l'objet d'une négociation et d'un avenant au présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit d'être assurée par un organisme assureur autre que celui recommandé en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part employeur de la cotisation ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation globale conventionnelle du régime de base obligatoire ;

b) Sauf s'il sollicite une dispense d'affiliation dont il doit alors justifier à l'égard de chaque organisme qui l'emploie, le guide au sens de l'article 2 du présent accord s'engage à une adhésion de 12 mois qu'il acquitte en totalité et mensuellement par prélèvement de l'organisme assureur.

À l'occasion de chaque journée d'intervention, l'organisme de tourisme lui remboursera 1/20 du montant de la part patronale de la cotisation mensuelle ; ce remboursement correspond à la part patronale de la cotisation effectivement due à l'organisme assureur ; elle a la même nature sociale et fiscale qu'elle ;

c) L'article 5.1. b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.

5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base. »

Article 6

En vigueur étendu

Révision des garanties de la couverture santé

L'article 4 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Garanties de la couverture santé

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. Les garanties sont complétées, au profit des salariés, par des prestations à degré élevé de solidarité et financées tel que prévu à l'article 8.2. Ces prestations sont précisées en annexe et seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

4.3. Quel que soit l'organisme assureur auquel adhère la structure, elle doit vérifier que les garanties couvertes sont au moins égales aux garanties de base identifiées en annexe. »

Article 7

En vigueur étendu

Révision du tableau de garanties

L'annexe à l'accord du 15 septembre 2015 est substituée en son entier par la stipulation suivante :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210049_0000_0016.pdf BOCC ↗

Article 8

En vigueur étendu

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2022.

Annexe

Article

En vigueur étendu

Annexe 1

Tableau détaillé des cotisations de base et des options 1 et 2

% PMSS

Régime général

Régime Alsace-Moselle



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 33 du 18 janvier 2022 relatif aux abondements conventionnels du compte personnel de formation

Etendu par arrêté du 1 juillet 2022 JORF 13 juillet 2022

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 18 janvier 2022. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2022-9

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Au fil de la conclusion des différents accords, il a été institué des dispositions instaurant des abondements conventionnels du compte personnel de formation (CPF) :

- avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel (art. 8.4) instaurant une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures pour les salariés à temps partiel ;
- avenant n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération (art. 6) instaurant un abondement dégressif du CPF de 20 % la première année, 15 % la deuxième et 10 % la troisième ;
- avenant n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 3.1) et avenant n° 31 relatif à la formation professionnelle (art. 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'avenant (soit à compter du 3 novembre 2020) ;
- avenant n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle longue durée (art. 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 la 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 avenant.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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 avenant 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 avenant a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Révision

L'avenant 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. (1)

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 avenant.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Dépôt

Le présent avenant 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

En vigueur étendu

Conversion monétaire des heures en euros

7.1. 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.

7.2. De même, au-delà au 31 décembre 2018, pour l'ensemble des dispositifs relatifs aux abondements au CPF évoqués en heures dans les accords de branches rappelés dans le préambule du présent avenant, les heures sont converties en euros sur la même base de valorisation de l'heure à 15 euros.

7.3. Dans l'hypothèse d'une révision du dispositif du CPF par le législateur, tel que la révision des montants d'alimentation du CPF, la CPPNI se réunira afin d'étudier l'opportunité d'amender le présent avenant.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 37 du 12 juillet 2022 relatif aux abondements conventionnels du compte personnel de formation

Etendu par arrêté du 3 février 2023 JORF 11 février 2023

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 12 juillet 2022. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2022-43

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 (art. 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 (art. 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 (art. 3.1) et accord n° 31 relatif à la formation professionnelle (art. 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 (art. 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 Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Conversion monétaire des heures en euros

Les partenaires sociaux sont expressément convenus 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

En vigueur étendu

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 abonnera 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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 1 du 15 novembre 2022 à l'accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération

Etendu par arrêté du 31 mars 2023 JORF 25 avril 2023

IDCC

- › 1909

SIGNATAIRES

- › Fait à :

Fait à Paris, le 15 novembre 2022. (Suivent les signatures.)

- › Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

- › Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

CONDITION DE VIGUEUR

- › Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

NUMÉRO DU BO

- › 2023-1

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 évènements 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 n° 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 Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 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 (1)

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 39 du 4 mai 2023 relatif aux classifications

Etendu par arrêté du 8 décembre 2023 JORF 22 décembre 2023

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 4 mai 2023. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2023-26

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le présent accord vise à actualiser le système de classification de la branche des organismes de tourisme, peu importe la taille de la structure et son mode d'organisation interne.

Il s'agit, à partir d'une définition d'un poste de travail, de permettre sa lecture à travers la présente grille de classification.

Elle se définit tout d'abord par l'existence de 3 catégories professionnelles traditionnelles, les employés (échelon 1), les agents de maîtrise et techniciens (échelon 2) et les cadres (échelon 3).

Au sein de chaque catégorie professionnelle, l'échelon est déterminé en fonction du degré de compétences techniques, du degré d'autonomie, du degré de responsabilité et du degré de représentation/communication.

Un modèle préconisé de fiche de poste est annexé au présent accord.

Dans cette fiche de poste on ne cherchera pas à appréhender chaque poste dans sa totalité, mais à fournir à partir de la cartographie de la branche des « briques » appelées « activités-responsabilités », devant permettre de décrire le poste de travail de n'importe quel salarié d'un organisme de tourisme, par assemblage d'activités ou de responsabilités.

Les « activités-responsabilités » sont regroupées par famille, soient :

- famille I « Activités-responsabilités de services directs aux publics/touristes/clients » ;
- famille II « Activités-responsabilités de la promotion » ;
- famille III « Activités-responsabilités de l'édition (papier et numérique) » ;
- famille IV « Activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) » ;
- famille V « Activités-responsabilités d'animation de réseaux (prestataires/bénévoles...) » ;
- famille VI « Activités-responsabilités liées à l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données » ;

-
- famille VII « Activités-responsabilités d'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projet, de classification et de labellisation... » ;
 - famille VIII « Activités-responsabilités supports » ;
 - famille IX « Activités-responsabilités managériales (dont direction) ».

Chaque activité/responsabilité fait l'objet d'une description intégrant la description du poste, les ressources mobilisables, les conditions particulières d'exercice, les activités associées et des exemples d'intitulés de poste.

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

Le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 10 décembre 2001 par la réécriture des articles 37 à 40 de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'article 41 détermine les modalités de mise en œuvre et une période de transition.

L'article 42 définit une nouvelle grille indiciaire revue par les partenaires sociaux.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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 du 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 Classification

Article 37

En vigueur étendu

Principes de classification

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 paie, 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

En vigueur étendu

Définition des catégories professionnelles

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 confiées 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/ technicien (échelon 2)	Met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiées 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

En vigueur étendu

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

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 catégorie 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 prédefinies ;
- 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 prédefinis.

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 et 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 prédefinies	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 prédefinies	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 des négociations simples dans un cadre prédéfini 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 et 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 Éventuelle 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	Exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales	Responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées	Capacité à conduire des négociations simples dans un cadre prédéfini de	1730

		mission et Capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables	Le salarié interprète et adapte les processus	Participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission	son champ d'activité	
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

Lexique

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, quel 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 :
 - activités-responsabilités de services directs aux publics/ touristes/ clients ;
 - activités-responsabilités de la promotion ;
 - activités-responsabilités de l'édition ;
 - activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) ;
 - activités-responsabilités de l'animation de réseaux ;
 - activités-responsabilités de l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données ;
 - activités-responsabilités de l'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labellisation ;
 - activités-responsabilités – fonction supports ;
 - 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 :
 - niveau V : CAP, BEP ... ;
 - niveau IV : baccalauréat ... ;
 - niveau III : BTS, DUT, DEUG ;
 - niveau II :
 - Bac + 3 : licence, licence LMD, licence professionnelle ;
 - Bac + 4 : maîtrise, master 1 ;
 - niveau I :
 - Bac + 5 : master, DEA, DESS, 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 d'une mission ou du travail courant :
 - les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
 - les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
 - les tâches complexes font appel à des compétences multiples.
- Technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste. Connaissances générales, techniques, savoir-faire procéduraux, savoir-être.
- Gestion : pilotage d'actions.

Transition. Mise en œuvre de l'accord

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 1er 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 salarié(e) ne pourra entraîner ni son déclassement, ni une baisse de sa rémunération.

41.4. Le nouveau positionnement du ou de la salarié(e) 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

En vigueur étendu

Grille indiciaire modifiée

La nouvelle grille indiciaire ci-après reproduite est applicable au 1er mai 2023.

Échelon 1	
1.1	1 450
1.2	1 490
1.3	1 550
Échelon 2	
2.1	1 650
2.2	1 730
2.3	1 840
2.4	2 169
Échelon 3	
3.1	2 429
3.2	2 829
3.3	3 379



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 40 du 19 juillet 2023 relatif au contrat à durée déterminée d'usage des guides-conférenciers

Etendu par arrêté du 22 mars 2024 JORF 3 avril 2024

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 19 juillet 2023. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2023-42

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 3e 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 Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoient que les organisations syndicales pouvant adhérer à une convention ou un accord doivent être représentatives et que l'adhésion peut émaner d'employeurs pris individuellement.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 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

En vigueur étendu

Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8

En vigueur étendu

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 II Le recours au CDD d'usage

En vigueur étendu

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 1er du présent accord, de recourir au CDD d'usage au sens des dispositions de l'article L. 1242-2 3e 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (art. 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 sécurité sociale, 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* (1) ;
- 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* (1) ;
- la durée du travail ;
- éventuellement *la période d'essai* (1) ;
- 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 1er 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.

(1) *Les alinéas 5, 9 et 11 de l'article 11.3 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 1242-12 du code du travail qui prévoit les mentions obligatoires du contrat de travail à durée déterminée, parmi lesquelles la durée minimale du contrat, la durée de la période d'essai éventuellement prévue et le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe.*

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 12

En vigueur étendu

Ancienneté

12.1. L'ancienneté est déterminée à compter du 1er 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

En vigueur étendu

Contreparties

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. La durée minimale 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

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 42 du 21 août 2023 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

Etendu par arrêté du 12 décembre 2023 JORF 27 décembre 2023

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 21 août 2023. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2023-42

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des organismes de tourisme.

Un avenant numéro 1 à cet accord ou dénommé accord numéro 34 du 2 novembre 2021 à effet du 1er janvier 2022 et étendu par arrêté du 3 juin 2022 est venu actualiser et modifier le régime en place, notamment quant à l'organisme assureur recommandé et la nature des garanties.

Le présent accord de révision numéro 2 ou accord numéro 42 vient réviser l'accord collectif et son avenant numéro 1.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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	En vigueur étendu
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.	
Article 3	En vigueur étendu
Adhésion	
<i>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. (1)</i>	
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.	
<i>(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que les organisations syndicales pouvant adhérer à une convention ou un accord doivent être représentatives.</i>	
<i>(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)</i>	
Article 4	En vigueur étendu
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	En vigueur étendu
Désignation	
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	En vigueur étendu
Dépôt et extension	
Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 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	En vigueur étendu
Publicité	
Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.	
Article 8	En vigueur étendu
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 II Révision du régime	
Article 9	En vigueur étendu
Préambule	
L'avant dernier paragraphe du préambule, évoquant une recommandation, est supprimé.	
Article 10	En vigueur étendu
Garanties de la couverture santé	

L'article 4.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 est remplacé par :

« [...] »

4.2. 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 11

En vigueur étendu

Financement de la couverture santé

L'article 5.1. a de l'accord collectif du 15 septembre 2015 tel que modifié par son avenant numéro 1 est remplacé par :

« [...] »

5.1. 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.

[...] »

Article 12

En vigueur étendu

Degré élevé de solidarité

L'article 8 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 tel que modifié par l'avenant numéro 1 est remplacé par :

« [...] »

Article 8

Degré élevé de solidarité

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 (1) au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

[...] »

(1) Au dernier alinéa de l'article 12, les termes « HT » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale qui fixe la part de financement minimal nécessaire pour qu'un accord présente un degré élevé de solidarité.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 13

En vigueur étendu

Suivi de la couverture

L'article 10 de l'accord du 15 septembre est supprimé dans son intégralité.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 41 du 30 août 2023 relatif au régime de prévoyance

Etendu par arrêté du 12 décembre 2023 JORF 27 décembre 2023

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 30 août 2023. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2023-43

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er 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 Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 1er jour du trimestre suivant.

Article 3

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoient que les organisations syndicales pouvant adhérer à une convention ou un accord doivent être représentatives.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 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

En vigueur étendu

Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8

En vigueur étendu

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 II Régime de prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

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 1er jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

9.2. Le régime prévoit des garanties différencierées 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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		
1re catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	40 % du salaire brut de référence	45 % du salaire brut de référence
2d ou 3e 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		
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		
1re catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	45 % du salaire brut de référence	48 % du salaire brut de référence

2d ou 3e catégorie SS (ou IPP > = 66 %)	75 % du salaire brut de référence	80 % du salaire brut de référence
---	-----------------------------------	-----------------------------------

Article 12

En vigueur étendu

Financement de la couverture

Le régime de prévoyance est financé intégralement par l'employeur.

Article 13

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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^e 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 (1) au régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité », au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

(1) Au dernier alinéa de l'article 17, les termes « HT » sont exclus de l'extension en application des dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale qui fixent la part de financement minimal nécessaire pour qu'un accord présente un degré élevé de solidarité.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 18

En vigueur étendu

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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord n° 44 du 13 septembre 2024 relatif au télétravail

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 13 septembre 2024. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2024-45

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur non étendu

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 1er Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 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

En vigueur non étendu

Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 inclue) ;
- 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

En vigueur non étendu

Mise en place du télétravail régulier

14.1. Sauf survenance de circonstances exceptionnelles (art. 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 calendaires 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 concerter 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

En vigueur non étendu

Mise en place du télétravail occasionnel et exceptionnel

15.1. Télétravail à titre occasionnel

Les salariés 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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 5e 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.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires

Etendu par arrêté du 15 janvier 2001 JORF 25 janvier 2001

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNCDT ; FNGF ; FNCRT ; FNSRLA.
› Organisations syndicales des salariés :
UNECTOUR ; Fédération des services CFDT ; CGT-FO ; SNPT CFE-CGC ; CFTC.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Valeur du point au 1er octobre 2000

En vigueur étendu

Article

Article 1er

En application de l'article 2 de l'accord du 23 février 2000, la valeur du point est fixée à 49,40 F à compter du 1er octobre 2000.

Article 2

Le coefficient plancher minimum est porté de 142 points à 145 points.

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension et s'applique le premier jour du mois suivant la date d'extension.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNCRT ; FNCDT ; FNOTSI ; FNGDF.
- › Organisations syndicales des salariés :
CFDT ; CFE-CGC ; UNECTOUR.

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article

En vigueur étendu

Salaires

Les partenaires sociaux décident de revaloriser les plafonds des niveaux employés 1-1 et 1-2, de la grille de qualification des emplois.

Ils portent :

- le niveau 1-1 à l'indice 1220, soit à la valeur de 1 268,80 € au 1^{er} janvier 2006 ;
- le niveau 1-2 à l'indice 1300, soit à la valeur de 1 325 € au 1^{er} janvier 2006.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
La FNOTSI ; La FNCDT ; La FNCRT ; La FNSRLA ; La FNGF,
- › Organisations syndicales des salariés :
La CGT-FO ; La CFDT ; La CFE-CGC ; L'UNECTOUR,

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article	En vigueur étendu
---------	-------------------

Salaires

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,056 € au 1^{er} janvier 2007 et à 1,066 € au 1^{er} juillet 2007.

Article 2

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNCRT ; FNCDT ; FNGF.
- › Organisations syndicales des salariés :
CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; UNECTOUR.

NUMÉRO DU BO

› 2007-51

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)*

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 1,077 € au 1er janvier 2008 et à 1,082 € au 1er juillet 2008.

Article 2

En vigueur étendu

L'échelon 1.1 est porté à 1 250 € au 1er janvier 2008.
L'échelon 1.2 est porté à 1 350 € au 1er janvier 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au plus tard le 1er janvier 2008.

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009

Etendu par arrêté du 23 février 2009 JORF 4 mars 2009

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

- › Organisations d'employeurs :
FNOTSI ; FNNGF ; FNCRT.
- › Organisations syndicales des salariés :
CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNECTOUR.

NUMÉRO DU BO

› 2009-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 23 février 2009, art. 1er)*

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 1,098 € au 1er janvier 2009 et 1,104 € au 1er juillet 2009.

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2009.

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011

Etendu par arrêté du 17 décembre 2010 JORF 24 décembre 2010

IDCC

- › 1909

SIGNATAIRES

- › Fait à :

Fait à Paris, le 27 septembre 2010.

- › Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.

- › Organisations syndicales des salariés :

UNECTOUR ; CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

CONDITION DE VIGUEUR

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

NUMÉRO DU BO

- › 2010-43

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) *Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,11 € au 1er juillet 2011.

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros.)

échelon	Indice plancher
1.1	1 268

1.2	1 368
1.3	1 488
2.1	1 568
2.2	1 708
2.3	1 818
2.4	2 158
3.1	2 418
3.2	2 818
3.3	3 368

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

Etendu par arrêté du 19 mars 2012 JORF 24 mars 2012

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 28 novembre 2011. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

La FNOTSI ; La FNGF ; La FNCRT ; Le RN2D,

› Organisations syndicales des salariés :

L'UNECTOUR ; La CSFV CFTC ; La CFDT ; La CFE-CGC ; Le SNEPAT CGT-FO,

NUMÉRO DU BO

› 2012-2

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

- ancienneté ;
- qualification ;
- minimum conventionnel ;
- valeur du point.

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013

Etendu par arrêté du 19 février 2013 JORF 28 février 2013

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris le 16 octobre 2012. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT ; Le RN2D,

› Organisations syndicales des salariés :

La CFDT ; La FNECS CFE-CGC,

NUMÉRO DU BO

› 2012-51

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

Article unique

En vigueur étendu

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

Une augmentation des indices de l'échelon 1 au 1er janvier 2013 :

- échelon 1.1, indice 1300 ;
- échelon 1.2, indice 1382 ;
- échelon 1.3, indice 1495.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Etendu par arrêté du 9 avril 2015 JORF 17 avril 2015

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 30 octobre 2014. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT,

› Organisations syndicales des salariés :

La CFDT ; La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; Le SNEPAT CGT-FO,

NUMÉRO DU BO

› 2014-52

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article unique

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à :

- 1,131 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2015 ;
- 1,133 € (soit une augmentation de 0,15 %) au 1er juillet 2015.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

Etendu par arrêté du 5 février 2016 JORF 12 février 2016

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

(Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT,

› Organisations syndicales des salariés :

La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; Le SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2015-52

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, notamment pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 heures hebdomadaire et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 février 2016 - art. 1)

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Article

Indices planchers

Au 1er janvier 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 304
1.2	1 386
1.3	1 499
2.1	1 572
2.2	1 712
2.3	1 822
2.4	2 162
3.1	2 422
3.2	2 822
3.3	3 372

Au 1er juillet 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 308
1.2	1 390
1.3	1 503
2.1	1 576
2.2	1 716
2.3	1 826
2.4	2 166
3.1	2 426
3.2	2 826
3.3	3 376



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 24 juillet 2019 JORF 3 août 2019

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 7 décembre 2018. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

FNOTSI ; Tourisme et territoires,

› Organisations syndicales des salariés :

CGT ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2019-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Prise d'effet

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

Article 3

En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Valeur du point d'indice

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

6.2. Au 1er juillet 2019, le point d'indice est augmenté de 0,4 % ; il est porté de 1,138 € à 1,142 € ;

Article 7

En vigueur étendu

Revalorisation des indices plafonds 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Grille des indices plafonds et rémunérations

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

Échelon	Indice	Rémunération
1.1	1 360	1 547,68 €
1.2	1 430	1 627,34 €
1.3	1 503	1 710,41 €
2.1	1 576	1 793,50 €
2.2	1 716	1 952,80 €
2.3	1 826	2 078 €
2.4	2 166	2 465 €
3.1	2 426	2 760,80 €

3.2	2 826	3 216 €
3.3	3 376	3 842 €

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

Échelon	Indice	Rémunération
1.1	1 360	1 553,12 €
1.2	1 430	1 633,06 €
1.3	1 503	1 716,43 €
2.1	1 576	1 799,80 €
2.2	1 716	1 959,70 €
2.3	1 826	2 085,30 €
2.4	2 166	2 473,60 €
3.1	2 426	2 770,50 €
3.2	2 826	3 227,30 €
3.3	3 376	3 855,40 €



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 29 du 3 novembre 2020 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 19 mai 2021 JORF 2 juin 2021

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 3 novembre 2020. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2021-11

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

(Arrêté du 19 mai 2021 - art. 1)

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 Nôtre, doivent faire face à la situation épидémique 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 1er**En vigueur étendu****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**En vigueur étendu****Prise d'effet**

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

Article 3**En vigueur étendu****Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4**En vigueur étendu****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 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5**En vigueur étendu****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**En vigueur étendu****Valeur du point d'indice**

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

Article 7**En vigueur étendu****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**En vigueur étendu****Grille des indices planchers et rémunérations**

(En euros.)

Échelon	Indice plancher 2021	Rémunération minimale
1.1	1367	1 563,85
1.2	1436	1 642,78

1.3	1509	1 726,30
2.1	1579	1 806,38
2.2	1719	1 966,54
2.3	1829	2 092,38
2.4	2169	2 481,34
3.1	2429	2 778,78
3.2	2829	3 236,38
3.3	3379	3 865,58



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 35 du 15 décembre 2021 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 31 mars 2022 JORF 12 avril 2022

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 15 décembre 2021. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2022-3

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Prise d'effet

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

Article 3

En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Valeur du point d'indice

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

Article 7

En vigueur étendu

Revalorisation des indices plafonds 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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 36 du 25 mai 2022 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 25 août 2022 JORF 31 août 2022

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 25 mai 2022. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT ; SNEPAT FO,

NUMÉRO DU BO

› 2022-28

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Prise d'effet

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

Article 3

En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, 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

En vigueur étendu

Valeur du point d'indice

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

Article 7

En vigueur étendu

Revalorisation de l'indice plancher de l'échelon 1

L'indice du niveau 1.1 est porté de 1 400 points à 1 420 points.

Article 8

En vigueur étendu

Tableau des salaires minima

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

(En euros.)

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	1 763,20
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 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 5 janvier 2023 JORF 19 janvier 2023

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 18 octobre 2022. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2022-48

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er (1)

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2023 - art. 1)

Article 2**En vigueur étendu****Prise d'effet**

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

Article 3**En vigueur étendu****Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4**En vigueur étendu****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**En vigueur étendu****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**En vigueur étendu****Valeur du point d'indice**

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

Article 7**En vigueur étendu****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	1 712,52
1.2	1.460	1 760,76
1.3	1.520	1 833,12
2.1	1.579	1 904,27
2.2	1.719	2 073,11
2.3	1.829	2 205,77
2.4	2.169	2 615,81
3.1	2,429	2 929,37
3.2	2.829	3 411,77
3.3	3.379	4 075,07



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 43 du 15 novembre 2023 relatif à la valeur du point

Etendu par arrêté du 29 janvier 2024 JORF 7 février 2024

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 15 novembre 2023. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN Tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2023-51

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er 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 2023.

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Prise d'effet

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

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Valeur du point d'indice

Au 1er 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

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1,23)
1.1	1470	1 808,10
1.2	1500	1 845,00
1.3	1550	1 906,50
2.1	1650	2 029,50
2.2	1730	2 127,90
2.3	1840	2 263,20
2.4	2169	2 667,87
3.1	2429	2 987,67
3.2	2829	3 479,67
3.3	3379	4 156,17

Article 8

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Grille indiciaire

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



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Avenant n° 45 du 27 février 2025 relatif à la valeur du point au 1er mars 2025

Etendu par arrêté du 2 juin 2025 JORF 12 juin 2025

IDCC

› 1909

SIGNATAIRES

› Fait à :

Fait à Paris, le 27 février 2025. (Suivent les signatures.)

› Organisations d'employeurs :

ADN tourisme ; FNGF,

› Organisations syndicales des salariés :

FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

› 2025-17

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 1er 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 Accord 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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1er mars 2025.

Article 3

En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, en vertu desquelles l'adhésion à un accord est ouverte à toute organisation syndicale ou association d'employeurs mais aussi à des employeurs pris individuellement.

(Arrêté du 2 juin 2025 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2546 €)
1.1	1.470	1 844,26
1.2	1.500	1 881,90
1.3	1.550	1 944,63
2.1	1.650	2 070,09
2.2	1.730	2 170,45
2.3	1.840	2 308,46
2.4	2.169	2 721,22
3.1	2.429	3 047,42
3.2	2.829	3 549,26
3.3	3.379	4 239,29

Article 7

En vigueur étendu

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.