



Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 03 février 2015

Organismes de tourisme

Brochure n° 3175

IDCC n° 1909



TISSOT
éditions
www.editions-tissot.fr

Note des Editions Tissot :

Les textes de cette convention collective sont les textes officiels connus de l'Editeur à la date de génération de ce document. Ils intègrent les derniers Bulletins Officiels des Conventions Collectives (BOCC), les derniers avis et arrêtés parus au Journal Officiel (JO) et les commentaires sous forme de notes de l'Editeur.

Selon l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement écrit et préalable de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. La violation de ces dispositions constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code sus nommé.

Copyright Editions Tissot - Tous droits réservés pour tous pays.

Les dernières mises à jour

Convention collective : Tourisme (organismes)

20/01/2015 . **Salaires, primes et indemnités - BOCC du 22 au 28 décembre 2014 (n° 2014/52)** : Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2015

SOMMAIRE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	8
SIGNATAIRES	10
Convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 modifiée par accord du 10 décembre 2001 (arrêté d'extension du 9 décembre 2002)	11
<i>Chapitre Ier Dispositions générales</i>	11
<i>Chapitre II Droit syndical</i>	12
<i>Chapitre III Représentation du personnel</i>	12
<i>Chapitre IV Contrats de travail</i>	13
<i>Chapitre V Indemnités</i>	14
<i>Chapitre VI Durée du travail</i>	17
<i>Chapitre VII Rémunération</i>	18
<i>Chapitre VIII Prévoyance</i>	19
<i>Chapitre IX Congés</i>	20
<i>Chapitre X Formation professionnelle</i>	22
<i>Préambule</i>	22
<i>Chapitre XI Interprétation, conciliation</i>	31
<i>Modèle de fiche de saisine COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME</i>	32
QUALIFICATION DES EMPLOIS	33
ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2001 PORTANT SUR LA QUALIFICATION DES EMPLOIS	33
<i>Préambule À la grille de qualification des emplois</i>	33
<i>ANNEXE I à l'accord du 10 décembre 2001 prévoyant un dispositif de transition pour l'application de la nouvelle grille de qualification aux salariés actuellement en fonction</i>	38
AVENANT N° 6 DU 21 SEPTEMBRE 1998 portant modification de l'intitulé de la convention collective et de son champ d'application	46
ANNEXE I Classification des emplois et grille de salaires	47
<i>Chapitre Ier Services généraux</i>	47
<i>Chapitre II Services administratifs</i>	47
<i>Chapitre III</i>	48
<i>A. - Services d'Accueil et d'Information</i>	48
<i>B. - Informatique et bureautique</i>	49
<i>C. - Guides</i>	49
<i>D. - Etudes et promotion</i>	50

<i>Chapitre IV Organismes à vocation communale ou intercommunale</i>	50
<i>Chapitre V Organismes à vocation départementale</i>	51
<i>Chapitre VI</i>	51
<i>A. - Organismes à vocation régionale</i>	51
<i>B. - Maison de tourisme</i>	52
<i>Chapitre VII Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers</i>	52
<i>I. - Stations de montagne</i>	52
<i>II. - Pays d'accueil touristique</i>	53
<i>III. - Gîtes de France</i>	53
<i>IV. - Unions départementales des offices de tourisme et syndicats d'initiative</i>	53
FORMATION PROFESSIONNELLE	55
AVENANT N° 3 DU 14 MAI 1997 relatif à la formation professionnelle	55
AVENANT N° 4 DU 1er JUILLET 1997	55
PARITARISME	57
AVENANT DU 1ER DÉCEMBRE 2010 relatif aux frais de déplacements des délégués mandatés	57
<i>Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire</i>	58
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	60
ACCORD DU 30 MARS 1999 relatif à la réduction du temps de travail	60
<i>I. - Préambule (modifié par avenant n° 1 du 10 décembre 2001)</i>	60
<i>II. - Champ d'Application</i>	60
<i>III. - Modalités de la réduction du temps de travail</i>	60
<i>IV. - Saisonnalité</i>	61
<i>V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation</i>	62
<i>VI. - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail</i>	62
<i>VII. - Rémunération</i>	62
<i>VIII. - Temps de travail effectif</i>	63
<i>IX. - Heures supplémentaires</i>	63
<i>IXa</i>	63
<i>X. - Temps partiel</i>	63
<i>XI. - Embauches</i>	64
<i>XII. - Groupements d'employeurs</i>	64
<i>XIII. - Personnels concernés par le présent accord</i>	64
<i>XIII bis. - Possibilité de forfaitisation de certains cadres</i>	64
<i>XIV. - Réexamen de l'accord</i>	65
<i>XV. - Suivi de l'accord</i>	65
<i>XVI. - Entrée en vigueur</i>	66

<i>XVII. - Extension</i>	66
<i>XVIII. - Durée</i>	66
<i>XIX. - Dépôt</i>	66
<i>XX. - Conditions de dénonciation</i>	66
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	68
ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009 relatif au compte épargne temps	68
<i>Préambule</i>	68
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES	72
ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	72
<i>PRÉAMBULE</i>	72
<i>OBJECTIFS</i>	72
<i>PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION</i>	72
<i>CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</i>	73
<i>CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT</i>	73
<i>CHAPITRE 3 - PROMOTION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</i>	73
<i>CHAPITRE 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</i>	74
<i>CHAPITRE 5 - PARENTALITÉ</i>	74
<i>CHAPITRE 6 - ÉGALITÉ SALARIALE</i>	75
<i>CHAPITRE 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION</i>	76
<i>CHAPITRE 8 - REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</i>	76
<i>CHAPITRE 9 – COMMUNICATION AVEC LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL</i>	76
<i>CHAPITRE 10 - DURÉE DE L'ACCORD. OPPOSABILITÉ. DÉNONCIATION ET RÉVISION</i>	78
SALAIRES	79
AVENANT « SALAIRES » DU 24 JANVIER 2006 relatif à la revalorisation de la grille de qualification des emplois	79
ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2006 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2007	79
ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2007 relatif à la valeur du point	80
ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2009	80
ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2011	81
ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2012	83
ACCORD DU 16 OCTOBRE 2012 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2013	84

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2014 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2015	84
ARRÊTÉS D'EXTENSION	86
ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 1996 portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	86
ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 1997 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	87
ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 1997 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	87
ARRÊTÉ DU 3 FÉVRIER 1998 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	87
ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1998 modifiant l'arrêté du 18 juillet 1997 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	88
ARRÊTÉ DU 29 MARS 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	88
ARRÊTÉ DU 25 MAI 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif	88
ARRÊTÉ du 11 OCTOBRE 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme	89
ARRÊTÉ du 15 JANVIER 2001 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme	89
ARRÊTÉ DU 9 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme	89
ARRÊTÉ DU 8 JUIN 2004 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	90
ARRÊTÉ DU 2 MARS 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	91
ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 2006 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	91
ARRÊTÉ DU 3 JANVIER 2007 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme	91
ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 2007 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme	92
ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	92
ARRÊTÉ DU 23 FÉVRIER 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	92

ARRÊTÉ DU 23 AVRIL 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	93
ARRÊTÉ DU 14 AVRIL 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	94
ARRÊTÉ DU 17 MAI 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	94
ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	94
ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	95
ARRÊTÉ DU 13 JUILLET 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	99
ARRÊTÉ DU 19 MARS 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	100
ARRÊTÉ DU 27 NOVEMBRE 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	100
ARRÊTÉ DU 12 FÉVRIER 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	101
ARRÊTÉ DU 19 FÉVRIER 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	101
ARRÊTÉ DU 26 MARS 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	101

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif.

Texte de base du 5 février 1996 (*arrêté d'extension du 6 décembre 1996*),

Mise à jour du 10 décembre 2001

Modifié par :

Avenant n° 1 du 20 février 1997 (*arrêté d'extension du 18 juillet 1997 modifié par arrêté du 27 avril 1998*) ;

Avenant n° 2 du 1er avril 1997 (*arrêté d'extension du 18 juillet 1997*) ;

Avenant n° 3 « Formation professionnelle » du 14 mai 1997 (*arrêté d'extension du 3 octobre 1997*) ;

Avenant n° 4 du 1er juillet 1997 (*arrêté d'extension du 3 octobre 1997*) ;

Avenant n° 5 du 27 octobre 1997 (*arrêté d'extension du 3 février 1998*) ;

Avenant n° 6 du 21 septembre 1998 ;

Avenant n° 7 du 1er décembre 1998 (*arrêté d'extension du 29 mars 1999*) ;

Accord du 30 mars 1999 (*arrêté d'extension du 25 mai 1999*) ;

Accord du 22 février 2001 ;

Accord du 10 décembre 2001 portant sur des modifications de la convention collective (*arrêté d'extension du 9 décembre 2002*) ;

Accord du 10 décembre 2001 portant sur la qualification des emplois (*arrêté d'extension du 9 décembre 2002*) ;

Avenant n° 1 du 10 décembre 2001 relatif à l'accord ARTT (*arrêté d'extension du 9 décembre 2002*) ;

Accord « Salaires » du 22 octobre 2002 relatif à la valeur du point (*arrêté d'extension du 7 février 2003*).

Accord « Salaires » du 12 mars 2003 (*arrêté d'extension du 18 juin 2003*) ;

Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 sur les heures supplémentaires (*arrêté d'extension du 8 juin 2004*) ;

Avenant du 6 juillet 2004 portant modification à l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT (*arrêté d'extension du 2 mars 2005*) ;

Avenant « Salaires » du 24 janvier 2006 relatif à la revalorisation de la grille de qualification des emplois (*arrêté d'extension du 12 juillet 2006*) ;

Accord du 25 septembre 2006 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2007 (*arrêté d'extension du 3 janvier 2007*) ;

Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif à diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité (*arrêté d'extension du 8 février 2007*) ;

Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres (*arrêté d'extension du 8 février 2007*) ;

Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point (*arrêté d'extension du 25 février 2008*) ;

Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 23 avril 2009*) ;

Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention (*arrêté d'extension du 23 avril 2009*) ;

Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2009 (*arrêté d'extension du 23 février 2009*) ;

Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*arrêté d'extension du 17 mai 2010*) ;

Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification (*arrêté d'extension du 14 avril 2010*) ;

Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne temps (*arrêté d'extension du 14 avril 2010*) ;

Avenant n° 8 du 28 avril 2010 relatif à la désignation de l'OPCA (*arrêté d'extension du 23 décembre 2010*) ;

Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai (*arrêté d'extension du 23 décembre 2010*) ;

Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2011 (*arrêté d'extension du 17 décembre 2010*) ;

Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacements des délégués mandatés (*arrêté d'extension du 13 juillet 2011*) ;

Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2012 (*arrêté d'extension du 19 mars 2012*) ;

Avenant du 28 mars 2012 relatif à la mise en conformité de la convention avec les évolutions du code du travail (*arrêté d'extension du 26 mars 2013*) ;

Avenant n° 10 du 6 juin 2012 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS PME (*arrêté d'extension du 27 novembre 2012*);

Avenant n° 11 du 24 septembre 2012 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 12 février 2013*);

Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2013 (*arrêté d'extension du 19 février 2013*);

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2015.

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

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.

Syndicats de 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 (UNECTOURE), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ;

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

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

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

Convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 modifiée par accord du 10 décembre 2001 (arrêté d'extension du 9 décembre 2002)

[Intitulé modifié par avenant n° 6 du 21 septembre 1998 annexé en fin de convention, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.]

(Etendue par arrêté du 6 décembre 1996)

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er : Champ d'application

(modifié par avenant du 28 mars 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]*

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.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 2 : Durée, dénonciation, révision

(modifié par avenant du 28 mars 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]*

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.

Article 3 : Avantages acquis

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

Article 4 : Principes

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

Article 5 : Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales

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

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

(modifié par avenant du 28 mars 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]*

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

Article 7 : Modalités d'exercice du droit syndical

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

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

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

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

(modifié par avenant du 28 mars 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]*

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.

Article 9 : Licenciement des représentants du personnel

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

Chapitre IV Contrats de travail

Article 10 : Rappel des principes

(modifié par avenant du 28 mars 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.*]

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

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

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

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

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

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

Article 11 : Contrat à durée indéterminée (CDI)

(modifié par avenant n° 9 du 28 avril 2010) [*Avenant étendu par arrêté du 23 décembre 2010 – JO du 1er janvier 2011.*]

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.

Article 12 : Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

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

Chapitre V Indemnités

Article 13 : Indemnités

(modifié par avenant n° 6 du 26 novembre 2008) [Avenant étendu par arrêté du 23 avril 2009.]

a) Licenciement

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

- 20 % du salaires brut mensuel par année de présence pour les 10 premières années ;
- 1/3 du salaire brut mensuel par année d'ancienneté, à partir de la onzième année.

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

b) Fin de carrière

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

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

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

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

La comptabilisation du nombre de dimanches et jours fériés s'entend pour l'année commençant au 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. [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).]

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 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre, Noël) et le 1^{er} Mai donnent droit à un repos compensateur de 100 % (c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée) et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 % (c'est-à-dire une majoration de 10 %).

c) Travail de nuit *[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 pose ; les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation (arrêté du 9 décembre 2002).]*

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 %).

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

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

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

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

PRÉSENCE 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.

Chapitre VI Durée du travail

Article 16 : Travail effectif et repos hebdomadaire

(Modifié par avenant n° 3 du 25 septembre 2006) [*Avenant étendu par arrêté du 8 février 2007.*]

16.1. Travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

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

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

16.2. Repos hebdomadaire

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

Article 17 : Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels

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

a) Déplacements professionnels

Définition :

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

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

b) Modalités d'indemnisation

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

Les déplacements :

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

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

Les voyages :

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

Le temps de voyage (aller-retour) : quand il est pris en dehors du temps de travail, les 5 premières heures sont payées et comptabilisées comme temps de travail à 100 %. « Au-delà de 5 heures, elles sont indemnisées » ou récupérées [Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 2002) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du code du travail.] « à 50 % du temps passé. » [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).]

Article 18 : Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

(modifié par avenant du 28 mars 2012) [Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]

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.

Article 19 : Salaires

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

La valeur du point est 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.

Article 20 : Prime d'ancienneté

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

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

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

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Sont 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.

Article 21 : Gratification

(modifié par avenant n° 7 du 30 septembre 2009) [*Avenant étendu par arrêté du 14 avril 2010 – JO du 22 avril 2010.*]

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

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

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne du salarié, cette moyenne étant calculée sur les douze 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.

Chapitre VIII Prévoyance

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.

Article 22 : Salariés non cadres

a) Couverture

Ce régime doit prévoir a minima la couverture :

- de l'incapacité de travail ;
- de l'invalidité partielle et permanente ;
- du décès.

b) Taux

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

Article 23 : Salariés cadres

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

Chapitre IX Congés

Article 24 : Durée des congés payés

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

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

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

Article 25 : Fractionnement

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

En cas de fractionnement, qui ne peut être imposé par l'employeur, un congé principal de 12 jours ouvrables minimum (soit 2 semaines consécutives) devra être accordé entre le 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.

Article 26 : Maladie en cours de congé payé

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

Article 27 : Congés spéciaux

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

Congés pour événement d'ordre familial

Ces congés doivent être pris « impérativement » [Terme exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. du 16 décembre 1998, manufacture française des pneumatiques Michelin c/Michin) (arrêté du 9 décembre 2002).] au moment de l'événement, sans condition d'ancienneté, en jours ouvrables :

Mariage d'un salarié 4 jours ;

Mariage d'un enfant 2 jours ;

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

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

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

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

Déménagement du salarié 2 jours/an.

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

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

Article 28 : Autres congés

(Modifié par avenant n° 3 du 25 septembre 2006) [Avenant étendu par arrêté du 8 février 2007.]

28.1. Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

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

28.3. Congé de maternité

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

cette date.

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

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

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

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

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

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

28.4. Congé parental

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

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

L'employeur doit être avisé par pli recommandé avec accusé de réception.

Pendant l'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations, le salarié ne peut modifier la durée choisie, sauf accord de l'employeur.

28.5. Le congé sans solde

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

Chapitre X Formation professionnelle

(modifié par avenant n° 5 du 29 octobre 2008) [Avenant étendu par arrêté du 23 avril 2009.]

Préambule

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.
2. Favoriser la création d'un observatoire des métiers des organismes de tourisme pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.
3. Inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 4 mai 2004. Pour cet objectif, et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils leur permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.

Enfin, s'agissant du DIF, il sera envisagé par l'intermédiaire de l'OPCA désigné une mutualisation des ressources et des conditions d'utilisation dans les structures.

Article 29 : Formation professionnelle

Article 29.1. Plan de formation

L'élaboration du plan de formation est une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus, il devra s'effectuer selon les modalités prévues à l'article 29.1.1.

29.1.1. Règles générales

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

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

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

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

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

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

29.1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

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

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

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

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

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

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

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

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait en jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires. *[Alinéa exclu de l'extension comme étant non conforme aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*

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

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

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

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

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

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

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

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

C. – Les actions de développement des compétences

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

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

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

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

29.1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

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

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

Un bilan annuel sera communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Article 29.2. Droit individuel à la formation (DIF)

29.2.1. Priorités

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

29.2.2. Acquisition du DIF

Sauf accord plus favorable, les droits acquis au titre du DIF sont de 20 heures sur l'année civile et sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures pour les salariés à 80 % d'un temps plein et plus. Pour les autres la durée acquise est proratisée. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre de l'année d'acquisition au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail, une information annuelle étant de nature à rendre inopérant l'exercice du droit individuel à formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*

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

29.2.3. Mise en oeuvre du DIF

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

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

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

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

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

29.2.4. Prise en charge par l'OPCA désigné

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

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

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

- par l'OPCA sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies prioritaires conformément à l'article 29.7 ;
- et par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 6323-3.

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

29.2.5. Dispositions particulières

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

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

Article 29.3. Congé individuel de formation (CIF)

29.3.1. La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en oeuvre et l'information à l'OPCA désigné.

29.3.2. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

29.3.3. La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 29.4. Contrats de professionnalisation

29.4.1. Contrat de professionnalisation

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

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

29.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes de tourisme ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche.

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

29.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29.5.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

29.4.4. Modalités

29.4.4.1. Durée du contrat CDD

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

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

Ce contrat s'achève en tout état de cause au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

29.4.4.2. Durée de la formation

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

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

29.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 29.4.4.1 et 29.4.4.2.

29.4.4.4. Rémunération *[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-8 et D. 6325-15 du code du travail (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 29.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans.

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

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

29.4.4.5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale.

29.4.5. Prise en charge

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA les dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15 €.

Article 29.5. Périodes de professionnalisation

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

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

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

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

29.5.1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

29.5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée, en priorité dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des certifications prioritairement éligibles.

29.5.3. Prise en charge

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

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche.

Article 29.6. Contributions

29.6.1. Taux de cotisations et répartition

(modifié par avenant n° 11 du 24 septembre 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 12 février 2013 – JO du 22 février 2013.*]

Les taux de cotisation sont les suivants :

A partir de 2011 et pour les années suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés - 1,05 % de la masse salariale :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés - 1,05 % de la masse salariale :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés - 1,6 % de la masse salariale :

- 0,20 % pour le CIF ;
- 0,50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année n sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année n - 1.

29.6.2. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

29.6.3. Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus définis sont applicables dans l'année n + 1 de franchissement des seuils.

Article 29.7. Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- financement des études proposées par l'observatoire.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Article 29.8. Apprentissage

29.8.1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

29.8.2. Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

29.8.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29.8.2, est ouvert :

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

29.8.4. Modalités

29.8.4.1. Durée du contrat

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

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, et en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen la durée est portée à 36 mois ;
- si le diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ; *[Tiret exclu de l'extension comme étant non conforme aux dispositions de l'article L. 6222-7 du code du travail qui dispose que la durée du contrat de travail peut varier entre un et trois ans (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEF et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

29.8.4.2. Durée de la formation

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

29.8.4.3. Rémunération *[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail (arrêté d'extension du 23 avril 2009).]*

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

- 1re année: 25 % ;
- 2e année: 37 % ;
- 3e année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 29.4.4.4.

Article 29.9. Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF crée en son sein un observatoire des métiers des organismes de tourisme. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

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

29.9.1. Objet

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

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

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

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

29.9.2. Fonctionnement

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

Article 30 : Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires par organisation), d'autre part.

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

Article 30.2. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

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

Article 30.3. Missions

30.3.1. Formation

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

- de regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc.
- de définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale prévue par la loi ;

- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

30.3.2. Emploi

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

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

Article 30.4. Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- la périodicité et le calendrier des réunions ;
- l'élection d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) ainsi que toute autre fonction déclarée nécessaire au bon fonctionnement de cette instance, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

Article 31 : Désignation de l'OPCA et poursuite des négociations

(modifié par avenant n° 8 du 28 avril 2010 [Avenant n° 8 étendu par arrêté du 23 décembre 2010 - JO du 1er janvier 2011.] et avenant n° 10 du 6 juin 2012) [Avenant n° 10 étendu par arrêté du 27 novembre 2012 – JO du 9 décembre 2012.]

Désignation de l'OPCA

A compter du 1er janvier 2013, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes du tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans, sous réserve de conformité et de compatibilité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Durée

AGEFOS PME est désigné pour une période de 3 ans, allant jusqu'au 31 décembre 2015.

La branche se réserve la possibilité de dénoncer cette désignation à chaque fin d'exercice si l'avis de la commission mixte paritaire est défavorable.

Chapitre XI Interprétation, conciliation

Article 35 : Composition. - Rôle. - Fonctionnement de la CPNIC

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

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

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

Article 36 : Saisine de la commission

(modifié par avenant du 28 mars 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 26 mars 2013 – JO du 3 avril 2013.]*

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

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

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

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

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

Article 37 : Procédure d'application et d'extension

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

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

(Suivent les signatures.)

**Modèle de fiche de saisine COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION ET
D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME**

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

AVIS DE SAISINE

Dossier présenté par :

Employeur concerné :

LITIGE

Articles de la convention mis en cause :

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

Commentaires :

QUALIFICATION DES EMPLOIS

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2001 PORTANT SUR LA QUALIFICATION DES EMPLOIS

[Texte étendu par arrêté du 9 décembre 2002.]

Préambule À la grille de qualification des emplois

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

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

Elle définit la hiérarchie professionnelle en 3 grandes catégories :

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

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

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

Article 38 : Principes

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

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

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

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

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

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

Article 39 : Grille de qualification des emplois

(modifié par accord du 16 octobre 2012) [Accord étendu par arrêté du 19 février 2013 – JO du 28 février 2013.]

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

- la représentation de l'organisme vis-à-vis de l'extérieur ;
- la gestion du personnel ;

- l'élaboration et la gestion du budget.

Degrés d'autonomie :

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

Degrés de responsabilité :

- exécution des tâches et missions déterminées : niveau 1 de l'échelle ;
- actions entrant dans le cadre des projets et des missions : niveau 2 de l'échelle ;
- responsabilité globale des projets et des missions : niveau 3 de l'échelle.

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

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

Grille de qualification des employés

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

QUALIFICATION de la fonction	ÉCHELON	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU REQUIS (à titre indicatif)	INDICE (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget		
Exécution de tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière	1.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 1300
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis	1.2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 1382
Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	1.3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	A partir de 1495
NC : non concerné.									

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

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

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

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

QUALIFICATION de la fonction	ÉCHELON	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU REQUIS (à titre indicatif)	INDICE (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget		
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	2.1	nc	nc	2	1	nc	1	IV	A partir de 1550
Gestion d'une mission limitée	2.2	nc	nc	2	1	1	2	III	A partir de 1690
Gestion d'une mission globale	2.3	1	1	2	1	2	2	III	A partir de 1800
Gestion d'une mission globale	2.4	1	2	2	2	2	3	III	A partir de 2140
NC : non concerné.									

Grille de qualification des cadres

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

Dans le cadre d'un projet, il doit être à l'écoute, avoir le sens de la négociation, savoir s'adapter aux situations, savoir diriger les collaborateurs et faire preuve d'initiative. Il peut être amené à concevoir et à gérer un budget qui lui est confié. Il doit rendre compte des résultats obtenus.

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

QUALIFICATION de la fonction	ÉCHELON	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU REQUIS (à titre indicatif)	INDICE (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget		
Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	3.1	nc à 3	nc à 2	nc à 2	nc à 3	nc à 2	nc à 3	II	A partir de 2 400
Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet	3.2	nc à 3	nc à 2	2 à 3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	II	A partir de 2 800
Animation et gestion d'une structure	3.3	nc à 3	2 à 2	2 à 3	3	3	3	II	A partir de 3 350
(*) Le degré d'autonomie et de responsabilité varie en fonction de la structure concernée. D'où la nécessité d'utiliser plusieurs valeurs. NC : non concerné.									

Article 40 : Définition des termes et niveaux employés dans la grille de qualification

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grille de qualification des employés

QUALIFICATION de la fonction	ÉCH.	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU requis (à titre indicatif)	EMPLOIS REPÉRÉS (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	INDICE (valeur en points)
		Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget	Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget			
Exécution de tâches ne faisant pas appel à une spécialisation.....	1.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Agent de services	A partir
									Agent d'entretien	de
									Chargé de diffusion	1160
									Agent d'accueil	
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis.....	1.2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Opérateur de saisie	A partir
									Assistant technique (1)	de
									Aide-comptable	1280
									Secrétaire	
									Agent d'accueil documenta-liste	
Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multi-ples ou de la polyvalence.....	1.3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	Comptable, guide interprète	A partir
									local (2)	de
									Secrétaire	1470
									Agent de réservation (2)	
									Agent d'accueil	
									Informaticien/NT	
									IC	
									Documentaliste	

									Agent de promotion	
<p>(1) L'assistant technique est positionné en employé 2^e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.</p> <p>(2) L'agent de réservation et le guide interprète local sont positionnés en employés 3^e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.</p>										

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

QUALIFICATION de la fonction	ÉCH.	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU requis (à titre indicatif)	EMPLOIS REPÉRÉS (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	INDICE (valeur en points)
		Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget	Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget			
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	2.1	nc	nc	2	1	nc	1	IV	Comptable	A partir
									Secrétaire	de
									Agent de réservation	1550
									Responsable d'accueil	
									Webmestre	
									Documentaliste	
									Agent de promotion et/ou de commercialisation	
Gestion d'une mission limitée	2.2	nc	nc	2	1	1	2	III	Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée, adjoint de direction (1), chargé de mission études et/ou promotion (2)	A partir de 1690
									Secrétaire	
									Comptable	
									Informaticien	
									Statisticien	
Gestion d'une mission globale	2.3	1	1	2	1	2	2	III	Idem 2 ^e échelon + les responsables de petite structure	A partir de 1800
Gestion d'une mission globale	2.4	1	2	2	2	2	3	III	Directeur d'un petit organisme ou d'un service	A partir de 2140

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

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

Grille de qualification des cadres

QUALIFICATION de la fonction	ÉCH.	DEGRÉ d'autonomie			DEGRÉ de responsabilité			NIVEAU requis (à titre indicatif)	EMPLOIS REPÉRÉS (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	INDICE (valeur en points)
		Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget	Représen-tation	Gestion personnel	Gestion budget			
Animation et gestion d'une struc-ture ou d'un projet global, ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spé-cialiste.....	3.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	II	Directeur de structure	A partir
		à	à	à	à	à	à		Directeur adjoint	de
		3	2	2	3	2	3		Cadre spécialiste	2400
									Webmestre analyst	
Animation et gestion d'une struc-ture et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe Responsable de projet.....	3.2	nc	nc	2	nc	nc	nc	II	Chef de service	A partir
		à	à	à	à	à	à		Directeur de structure	de
		3	2	3	3	3	3		Exert	2800
									Directeur adjoint	
Animation et gestion d'une struc-ture.....	3.3	nc à 3	2 à 3	2 à 3	3	3	3	II	Directeur de structure	A partir
										de
										3350

Fiche de poste

Identification du salarié :

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

Représentation (interne et externe) :

.....
.....
.....

Degré d'autonomie dans ses missions :

.....
.....
.....

Formation requise :

.....
.....
.....

Matériel mis à disposition :

.....
.....
.....

Fait à Paris, le 10 décembre 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Fédération nationale des comités régionaux du tourisme (FNCRT), 17, avenue de l'Opéra, 75001 Paris ;

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

Fédération nationale des services de réservation loisirs accueil (FNSRLA), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

Fédération nationale des gîtes de France (FNGF), 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Syndicats de salariés :

Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOURE), 8, rue des Riots, 03000 Bressoles ;

Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

Service tourisme loisirs CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

AVENANT N° 6 DU 21 SEPTEMBRE 1998 portant modification de l'intitulé de la convention collective et de son champ d'application

[Texte étendu par arrêté du 11 octobre 2000 (à l'exclusion des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale du tourisme social et familial).]

Article 1er

La convention collective s'intitulera « Convention collective nationale des organismes de tourisme ».

Article 2 : Champ d'application

La présente convention collective est conclue en application des textes législatifs et réglementaires et règle les relations entre les salariés et les employeurs de tous les organismes : entreprises, établissements, 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 NAF 633 Z, à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

Cette convention s'applique aux organismes visés ci-dessus, tant sur le territoire français qu'europpéen ainsi que sur les DOM.

Article 3

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNCDT ;

FNGF ;

FNCRT ;

FNSRLA.

Syndicats de salariés :

UNECTOURE ;

Fédération des services CFDT ;

SNEPAT-FO ;

SNPT CFE-CGC ;

CFTC.

ANNEXE I Classification des emplois et grille de salaires

[Grille des salaires, voir sommaire, thème « salaires »]

Coefficients
planchers

Chapitre Ier Services généraux

101 *Personnel d'entretien.*

Assure les travaux de nettoyage des locaux et manutentions diverses 142

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 142

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 145

Chapitre II Services administratifs

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 145

202 *Dactylographe.* - 1er échelon.

Assure la frappe du courrier. Peut être appelé à utiliser le télex ou répondre accessoirement au téléphone 145

203 *Dactylographe.* - 2e échelon.

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

204 *Secrétaire sténodactylographe.* - 1er 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.* - 2e échelon.

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

206 *Secrétaire sténodactylographe.* - 3e 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.* - 1er 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.* - 2e échelon.

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

208 *Archiviste-documentaliste.* - 1er 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*. - 2e échelon.

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

209 *Assistant technique*.

Agent de maîtrise d'un organisme à vocation territoriale titulaire d'un BTS 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 BTS 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*. - 1er 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*. - 2e 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

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

NB. - 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 laissé 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 renseignements 142

302 *Agent d'accueil et de renseignements.* - 1er 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.* - 2e 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.* - 3e 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 3e 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

NB. - 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 deux 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 un 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, 1er 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, 2e 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 intercommunale

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.* - 1er 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.* - 2e 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

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.* - 1er 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.* - 2e 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

A. - Organismes à vocation régionale

601 *Adjoint au responsable de l'organisme.* - 1er 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.* - 2e échelon.

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

603 *Responsable d'organisme.* - 1er 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.* - 2e 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.* - 1er 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.* - 2e 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

NB. - 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.* - 1er 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*. - 2e 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*. - 1er 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*. - 2e 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. A 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*. - 1er 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*. - 2e 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

AVENANT N° 3 DU 14 MAI 1997 relatif à la formation professionnelle

Article 1er

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

Article 2

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNCRT ;

FNCDT ;

FNSRLA ;

FNGF.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC ;

SNEPAT-FO ;

SNPT CFE-CGC ;

UNECTOIR.

AVENANT N° 4 DU 1er JUILLET 1997

Article 1er

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

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

Article 2

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

2.1. Entreprises de dix salariés et plus :

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

2.2. Entreprises de moins de dix salariés :

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

Article 3

Pour les entreprises de dix salariés et plus :

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

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

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

Article 4

Pour les entreprises de moins de dix salariés :

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

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

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

Article 5 : Application

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

Fait à Paris, le 1er juillet 1997.

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNCDDT ;

FNSRLA.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

SNEPAT-FO ;

FECTAM-CFTC ;

SNPT CFE-CGC ;

UNECTOIR.

PARITARISME

AVENANT DU 1ER DÉCEMBRE 2010 relatif aux frais de déplacements des délégués mandatés

[Avenant étendu par arrêté du 13 juillet 2011 – JO du 22 juillet 2011.]

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

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

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

Frais de déplacement

Train

Le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2^{de} 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.

Metro

Le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t+ proposés à l'unité ou en carnet.

Voiture

Le défraiement, limité au trajet domicile/gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement

Restauration

Les frais de restauration sont remboursés à raison d'un repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 €.

Hébergement

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit-déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €.

Justification

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT) ;

Fédération nationale des gîtes de France (FNGDF) ;

Réseau national des destinations départementales (RN2D).

Syndicats de salariés :

Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOOUR) ;

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO.

Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire

Remboursement des représentants syndicaux présents lors des réunions 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.

	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 %
FNGDF	600	9,2 %	12,5 %	4,6 %	17,1 %
	6 500	100 %	50 %	50 %	100 %

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD DU 30 MARS 1999 relatif à la réduction du temps de travail

I. - Préambule (modifié par avenant n° 1 du 10 décembre 2001)

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

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 *[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) .]*

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.

La ou 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.

IV. - Saisonnalité

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

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

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

V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation

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

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

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

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

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

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

En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, 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

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

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue au présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante [Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er) .]

VII. - Rémunération

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

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

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

VIII. - Temps de travail effectif

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

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

IX. - Heures supplémentaires

(modifié par avenant n° 2 du 27 janvier 2004)

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

IXa

(ajouté par avenant n° 2 du 27 janvier 2004).

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

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

X. - Temps partiel

(modifié par avenant n° 1 du 10 décembre 2001).

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours et semaines de repos, accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail, au prorata des jours travaillés.

En cas d'employeur unique, le seuil minimum des contrats à temps partiel ne sera pas inférieur à 22 heures hebdomadaires, sauf pour les personnels à temps partiel choisis, les personnels effectuant des remplacements en week-end ou effectuant une activité de guide.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Pour les salariés qui choisissent personnellement de travailler à temps partiel pour une durée inférieure à 22 heures, le seuil minimum peut être reporté à 18 heures.

XI. - Embauches

a) *[Point étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).] 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) *[Point étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).] 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.

XII. - Groupements d'employeurs

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

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

XIII. - Personnels concernés par le présent accord

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

(ajouté par avenant n° 1 du 10 décembre 2001, modifié par avenants du 6 juillet 2004 et n° 4 du 25 septembre 2006). [L'avenant n° 4 du 25 septembre 2006 est étendu par arrêté du 8 février 2007.]

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

a) Personnel concerné

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

b) Modalités de mise en oeuvre

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

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

c) Modalités de contrôle

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

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

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

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

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

XIV. - Réexamen de l'accord

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

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

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

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

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

XVI. - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er juin 1999 [Termes exclus de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).].

XVII. - Extension

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

XVIII. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIX. - Dépôt

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

XX. - Conditions de dénonciation

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'après une période de préavis de 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.

Fait à Paris, le 30 mars 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNGF ;

FNCDT ;

FNCRT ;

FNSRLA.

Syndicats de salariés :

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

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009 relatif au compte épargne temps

[Accord étendu par arrêté du 14 avril 2010 – JO du 22 avril 2010.]

Préambule

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 1er : 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 droits au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2 : 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 : 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 passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4 : Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par 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 : 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 : Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5e 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 : Délai de prise du congé

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

Article 8 : Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lors qu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus, est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

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

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

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

Article 9 : 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'évènement correspondant.

Article 10 : 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 (CSG, CRDS) sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 11 : 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 : Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre de 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 d'un 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 : 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.

Article 14 : 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 des prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à extension auprès du ministère du travail. Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la commission mixte paritaire.

Fait à Paris, le 28 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Réseau national des destinations départementales (RN2D).

Syndicats de salariés :

Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOURE) ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT-FO SNEPAT.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

[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 d'extension du 17 mai 2010 – JO du 26 mai 2010).]

PRÉAMBULE

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

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en 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° 2000-397 du 9 mai 2001 ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salariés.

OBJECTIFS

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

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

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

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

PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

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

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT

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

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

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

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

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions 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 terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine.

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

CHAPITRE 3 - PROMOTION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en 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 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les 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 parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

CHAPITRE 5 - PARENTALITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

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

Aménagement du temps de travail

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

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

Enfant malade ou handicapé *[Partie étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail au titre duquel le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé dit de présence parentale sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés non rémunérés (arrêté d'extension du 17 mai 2010 – JO du 26 mai 2010).]*

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.

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

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

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

CHAPITRE 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

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

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

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 8 - REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

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

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

CHAPITRE 9 – COMMUNICATION AVEC LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les entreprises veilleront à informer au moins annuellement les instances représentatives du personnel sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en 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 10 - DURÉE DE L'ACCORD. OPPOSABILITÉ. DÉNONCIATION ET RÉVISION

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

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

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

Fait à Paris le, 30 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Fédération nationale des gîtes de France ;

Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT) ;

Réseau national des destinations départementales (RN2D).

Syndicats de salariés :

Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) ;

Union nationale des employés et cadres du tourisme ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT CGT-FO).

SALAIRES

AVENANT « SALAIRES » DU 24 JANVIER 2006 relatif à la revalorisation de la grille de qualification des emplois

[Avenant étendu par arrêté du 12 juillet 2006.]

Les partenaires sociaux décident de revaloriser les planchers des niveaux employés 1-1 et 1-2, de la grille de qualification des emplois.

Ils portent :

- le niveau 1-1 à l'indice 1220, soit à la valeur de 1 268,80 € au 1er janvier 2006 ;
- le niveau 1-2 à l'indice 1300, soit à la valeur de 1 325 € au 1er janvier 2006.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCRT ;

FNCDT ;

FNOTSI ;

FNGDF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOURE.

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2006 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2007

[Accord étendu par arrêté du 3 janvier 2007.]

Entre :

La FNOTSI ;

La FNCDT ;

La FNCRT ;

La FNSRLA ;

La FNGF,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'UNECTOURE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,056 € au 1 er janvier 2007 et à 1,066 € au 1er 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.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2007 relatif à la valeur du point

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 25 février 2008).]

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,077 € au 1er janvier 2008 et à 1,082 € au 1er juillet 2008.

Article 2

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

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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCRT ;

FNCDT ;

FNGF.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNECTOIR.

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier et au 1er juillet 2009

[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 d'extension du 23 février 2009).]

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,098 € au 1er janvier 2009 et 1,104 € au 1er juillet 2009.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord prend effet le 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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNGF ;

FNCRT.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR.

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2011

[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 d'extension du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010).]

Article 1er

La valeur du point est portée à 1,11 € au 1er juillet 2011.

Article 2

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

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

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.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO SNEPAT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC ;

UNECTOURE.

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2012

[Accord étendu par arrêté du 19 mars 2012 – JO du 24 mars 2012.]

Article 1er

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

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 ;
- minima 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.

Fait à Paris, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

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

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2012 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2013

[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 d'extension du 19 février 2013 – JO du 28 février 2013).]

Article 1er

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.

Fait à Paris, le 16 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNECS CFE-CGC.

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2014 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2015

Article 1er

La valeur du point est portée à 1,131 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2015 et à 1,133 € (soit une augmentation de 0,15 %) au 1er juillet 2015.

Fait à Paris, le 30 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CGT-FO-SNEPAT ;

FNECS CFE-CGC.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 1996 portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 1996)

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 2 mai 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de ladite convention.

Les deux tirets de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 (a) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point a de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 14 bis est étendu sous réserve de l'application des articles R. 351-27 du code de la sécurité sociale et L. 122-14-13 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'article 23 est étendu sous réserve des articles L. 122-1-1 et suivants du code du travail.

Le point a de l'article 28 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'avant-dernier alinéa de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 6 décembre 1996.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur
des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 1997 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 1er août 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 20 février 1997 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 40-1 (Composition de la CPNEF). L'article 40-4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié le 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi ;
- l'avenant n° 2 du 1er avril 1997 (Modification de la convention) à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 1997 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 16 octobre 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 14 mai 1997 (désignation de l'OPCA) à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 4 du 1er juillet 1997 (fonds de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 3 FÉVRIER 1998 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 12 février 1998)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 octobre 1997 (Formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1998 modifiant l'arrêté du 18 juillet 1997 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 7 mai 1998)

Article 1er

Le paragraphe 1 de l'article 1er de l'arrêté du 18 juillet 1997 portant extension de l'avenant n° 1 du 20 février 1997 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif est modifié comme suit :

L'exclusion du dernier alinéa de l'article 40-1 est supprimée.

ARRÊTÉ DU 29 MARS 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 10 avril 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 7 du 1er décembre 1998 (Indemnisation des frais de déplacement des délégués) à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 25 MAI 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif

(Journal officiel du 29 mai 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le second alinéa du paragraphe VI (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est exclu de l'extension.

Les termes : « et au plus tard le 1er juin 1999 » figurant au paragraphe XVI (Entrée en vigueur) sont exclus de l'extension.

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

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

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

ARRÊTÉ du 11 OCTOBRE 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme

(Journal officiel du 17 octobre 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme à but non lucratif du 5 février 1996, tel que modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, les dispositions de l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

ARRÊTÉ du 15 JANVIER 2001 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme

(Journal officiel du 25 janvier 2001)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, tel que modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2000 (valeur du point et salaires minimaux) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 9 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme

(Journal officiel du 20 décembre 2002)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998 tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 2000, les dispositions de :

1° L'accord du 10 décembre 2001 portant modification de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des mots : « ou récupérées » figurant à la dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages de b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du

code du travail ;

- du terme : « impérativement » figurant au deuxième alinéa de l'article 27 du code du travail (Congés spéciaux) du chapitre IX (Congés) comme étant contraire aux dispositions de l'article 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. du 16 décembre 1998, manufacture française des pneumatiques Michelin c/Michin) ;
- du deuxième alinéa de l'article 32 (Les missions de la CPNEF : formation et emploi) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail qui subordonne l'agrément d'un organisme paritaire collecteur agréé à l'existence d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives.

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

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

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

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

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

2° L'avenant n° 1 du 10 décembre 2001 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article XIII bis (Possibilité de forfaitisation de certains cadres) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire fixe, conformément aux dispositions du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des jours ou demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de l'application de l'accord et les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'interdiction de travail plus de six jours dans la semaine.

3° L'accord du 10 décembre 2001 portant sur la qualification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 8 JUIN 2004 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 18 juin 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant n° 2 du 27 janvier 2004 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 2 MARS 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 13 mars 2005)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 6 juillet 2004 portant modification de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 2006 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 28 juillet 2006)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2006, portant revalorisation des planchers de certains niveaux de la grille de classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions à l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 3 JANVIER 2007 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme

(Journal officiel du 12 janvier 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2006 relatif à la valeur du point conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 2007 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme

(Journal officiel du 16 février 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 25 septembre 2006, relatif à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 4 du 25 septembre 2006, relatif à la forfaitisation des cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 2 mars 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 FÉVRIER 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 4 mars 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10

décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 AVRIL 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 30 avril 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifiée par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 6 du 26 novembre 2008, portant interprétation de l'article 13 de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

Le A de l'article 29.1.2 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu à l'exclusion des termes : « Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires. » comme étant non conformes aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 29.2.2 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 29.2.2 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail, une information annuelle étant de nature à rendre inopérant l'exercice du droit individuel à formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

L'article 29.4.4.4 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-8 et D. 6325-15 du code du travail.

L'article 29.8.4.1 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu à l'exclusion des termes : « diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois », comme étant non conformes aux dispositions de l'article L. 6222-7 du code du travail qui dispose que la durée du contrat de travail peut varier entre un et trois ans.

L'article 29.8.43 de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 14 AVRIL 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 22 avril 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions :

- de l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009, relatif aux gratifications, à la convention collective susvisée ;
- de l'accord du 28 octobre 2009, relatif au compte épargne-temps, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 17 MAI 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 26 mai 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle, à la convention collective susvisée 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.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions du texte susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 24 décembre 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2010, relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

(Journal officiel du 1er janvier 2011)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de

l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord

du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 13 JUILLET 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011

(Journal officiel du 22 juillet 2011)

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 19 MARS 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 24 mars 2012)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 27 NOVEMBRE 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

(Journal officiel du 9 décembre 2012)

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 12 FÉVRIER 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013

(Journal officiel du 22 février 2013)

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 19 FÉVRIER 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

(Journal officiel du 28 février 2013)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 26 MARS 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013

(Journal officiel du 3 avril 2013)

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant du 28 mars 2012 (BO 2012-21) relatif à la réécriture de certains articles de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

▣ Les engagements Tissot

- Des programmes clairs, accessibles à tous et sans jargon juridique
- Des réponses simples, pratiques et directement applicables à votre quotidien
- Des conseils adaptés à la réalité de vos missions

▣ Les domaines d'expertise



Retrouvez les programmes complets des formations
et inscrivez-vous sur le site

www.tissot-formation.fr

Pour plus de renseignements ou pour un devis, contactez-nous

Tél : 01 53 35 20 25

E-mail : contact@tissot-formation.fr