

**Avenant n° 76 du 8 novembre 2023**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2351230M

IDCC : 1316

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**HEXOPÉE ;**

**FFTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CGT CSD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à des augmentations successives du Smic, encore prévisibles, et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 73 du 7 novembre 2022 ayant le même objet.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial (IDCC 1316).

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts mensuels)
A	1 785,64 €
B	1 810,15 €
C	1 841,64 €
D	1 943,92 €
E	2 212,76 €
F	2 577,76 €
G	3 213,67 €

## Article 3 | Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le dernier rapport de branche 2020.

## Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

## Article 5 | Ouverture négociations futures

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2025 avant la fin du premier semestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des travaux relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

## Article 6 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension le visant et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent par ailleurs à communiquer auprès de leurs adhérents sur l'opportunité, dans une perspective d'attractivité, d'appliquer ces nouveaux niveaux de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 8 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)