

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale de tourisme social et familial

IDCC 1316

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 05/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 16/06/2026 21:38

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC1316-20260805-173521

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	6
Convention collective nationale du 28 juin 1979	7
<i>Titre Ier : Dispositions générales</i>	7
<i>Titre II : Représentation du personnel</i>	11
<i>Titre III : L'emploi</i>	18
<i>Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers</i>	30
<i>Titre V : Durée du travail</i>	34
<i>Titre VI : Congés et absences</i>	34
<i>Titre VII : Formation</i>	39
<i>Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents</i>	39
<i>Titre VIII : Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité</i>	39
<i>Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail</i>	41
<i>Titre X : Rupture du contrat de travail</i>	43
<i>Titre XI : Procédure</i>	47
TEXTES ATTACHÉS	53
<i>Emploi et formation</i>	54
<i>Nature et ordre de priorité des actions de formation</i>	55
<i>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</i>	56
<i>Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation</i>	57
<i>Formation des saisonniers</i>	58
<i>Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers</i>	60
<i>Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial</i>	62
<i>Durée de l'accord</i>	64
<i>Emploi et formation, additif à la convention collective</i>	66
<i>Additif à l'accord sur l'emploi et la formation</i>	66
<i>Prévoyance complémentaire (annexe I)</i>	67
<i>Régime de prévoyance complémentaire</i>	71
<i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	72
<i>Préambule</i>	72
<i>Prévoyance</i>	79
<i>Préambule</i>	79
<i>Actualisation de la convention collective</i>	85
<i>Préambule</i>	85
<i>Prévoyance complémentaire</i>	92
<i>Préambule</i>	92
<i>Désignation de l'OPCA et obligations conventionnelles de versement</i>	101
<i>Préambule</i>	101
1. <i>Obligations conventionnelles de versement</i>	101
2. <i>Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche</i>	101
3. <i>Sécurisation juridique</i>	102
<i>Modification de l'article 3.3 bis et création de l'article 3.3 ter dans la convention collective</i>	103
<i>Cohésion sociale (OPCO)</i>	105
<i>Préambule</i>	105
<i>Égalité professionnelle</i>	107
<i>Préambule</i>	107
<i>Annexes</i>	119
<i>Chèque emploi service universel (entreprises de moins de 50 salariés)</i>	122
<i>Préambule</i>	122
<i>Annexe</i>	125
<i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	127

Préambule	127
Actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	140
Préambule	140
Annexe	147
Interprétation articles 1er et 23 convention collective	151
Préambule	151
Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	153
Préambule	153
Chapitre Ier Champ d'application	154
Chapitre II Conditions d'application	155
Chapitre III Stipulations finales	160
Prorogation de l'accord de méthode du 10 juin 2020 (dialogue social « Covid-19 »)	163
Préambule	163
Classification conventionnelle	165
Préambule	165
Mise à jour du titre I de la convention collective	170
Préambule	170
Frais de santé et prévoyance	173
Préambule	173
Annexe	190
Classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])	191
Organisation de la négociation collective	194
Préambule	194
Modification convention collective	197
Préambule	197
Financement formation professionnelle et apprentissage	200
Préambule	200
Régimes de frais de santé de prévoyance	202
Préambule	202
Régimes de frais de santé et de prévoyance	204
Préambule	204
Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	211
Préambule	211
TEXTES SALAIRES	213
Salaires minima conventionnels	214
Préambule	214
TEXTES ATTACHÉS	216
Régime de retraite supplémentaire	217
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	220
Lettre de dénonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance	221
TEXTES ATTACHÉS	222
Mise à la retraite	223
Préambule	223
Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans)	223
Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières	224
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	226
Adhésion de l'UNSA Sport 3S	227
Liste chronologique	227

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale du 28 juin 1979

Date du texte : 1979-06-28 Version KALI retenue : 1984-10-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

La convention collective du tourisme social et familial règle, sur le territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes de tourisme social et familial sans but lucratif dont l'activité principale est de mettre à la disposition de leurs usagers des logements en maisons familiales, centres et villages de vacances à équipements légers ou développés et, accessoirement, d'exploiter des terrains de camping-caravaning ou d'organiser des séjours ou des voyages de vacances ou de loisirs.

Les organismes concernés par la présente convention exercent l'activité principale suivante : exploitation de maisons familiales, centres et villages de vacances mettant éventuellement à la disposition des touristes des services de restauration, de loisirs ou de sports et des installations sanitaires. A titre accessoire, ils peuvent exploiter des terrains de camping-caravaning, des agences de voyages.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention sont le plus souvent classées sous les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z.

Les établissements dépendant d'organismes de tourisme social et familial et développant des activités à titre accessoire sont le plus souvent classés sous les codes NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z.

La présente convention s'applique aux sièges sociaux et centres d'activité administrative des organismes associatifs visés ci-dessus (généralement référencés sous les codes NAF 70.10Z et 94.99Z).

Avantages acquis

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 3

3.1. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué de la deuxième partie du code du travail.

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

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

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

3.2. Sections syndicales

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

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

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

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

Dans la mesure du possible, un local aménagé est mis à la disposition des sections syndicales dans les entreprises de moins de 200 salariés inclus. Au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

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

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

Les sections syndicales peuvent réunir leurs membres à concurrence de 1 heure par mois pendant le temps de travail. Cette heure est déterminée après entente préalable avec la direction, en fonction des problèmes inhérents à la bonne marche de l'entreprise (problèmes de sécurité, d'accueil, de maintenance). L'entreprise met un local à la disposition des sections syndicales pour la tenue des réunions.

3.2. bis Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à la

disposition des organisations syndicales. Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Dans les structures où il n'y a pas de délégué syndical d'entreprise, un panneau permettant l'affichage de six formats 21x29,7 centimètres sera à disposition des syndicats de salariés qui pourront utiliser ce panneau à leur convenance pour leur information syndicale. Un exemplaire de ces communications sera remis simultanément au chef d'entreprise ou au responsable d'établissement.

L'accès de ce panneau est autorisé quatre fois par an au maximum à des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise ou à l'établissement et mandatés par les organisations syndicales signataires de la convention collective.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts émanant des organisations syndicales dans l'enceinte de l'établissement.

3.2. ter Représentant de section syndicale

Chaque syndicat non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndicale.

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

3.3. Délégués syndicaux

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

Un délégué syndical est reconnu :

- au niveau des entreprises dont l'effectif atteint au moins 26 salariés ;
- au niveau des établissements lorsque ceux-ci atteignent également ce seuil de 26 salariés. ⁽¹⁾

A partir de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent. ⁽²⁾

Un regroupement régional des établissements est possible.

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

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

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

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

Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies par le règlement de l'AGPTSF.

3.3. bis Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

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

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

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

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1 650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces dispositions.

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

Article 3.3. ter Moyens mis à disposition des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative *au niveau national* (3)

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

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

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

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

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

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

(3) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel

Délégués du personnel

Elections des délégués du personnel.

Article 4

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) pendant douze mois consécutifs, il est institué un comité social et économique (CSE).

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

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

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

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

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

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

Comité social et économique (CSE)

Mise en place et composition du CSE

Electorat - Eligibilité

Article 5

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

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

- les permanents, tels que définis à l'article 15, doivent justifier de douze mois au moins de présence dans l'entreprise ;
- les saisonniers, tels que définis à l'article 19, doivent justifier au moins d'une année de présence dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues à l'article 30.

Des dérogations aux conditions requises pour être électeur et éligible, pour les organismes ou établissements dont l'ouverture d'accueil aux adhérents est inférieure à 6 mois par an, pourront éventuellement être appliquées localement, après accord entre les organisations syndicales et le chef d'établissement ou sur autorisation de l'inspection du travail.

Mission**Article 6**

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

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

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés**Exercice des fonctions de délégué****Article 7**

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

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

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Comité d'entreprise

Création - Élection des membres du comité d'entreprise

Article 8

8.1 Heures de délégation

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

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

Il ne peut être inférieur à :

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

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

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 000 salariés ETP.

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

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

8.2 Moyens du CSE

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

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

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

8.3 Circulation et affichage

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

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

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

.

Fonctionnement du CSE (dispositions communes)

Electorat - Eligibilité

Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés

Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés

Article 9

Les membres élus du CSE sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

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

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

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

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

Durée du mandat**Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés****Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises d'au moins 50 salariés****Article 10****10.1 Réunion du CSE**

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

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

- une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;
- une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

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

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

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

10.2 Convocation et résolution du CSE

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

- membres du CSE ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- médecin du travail ;
- inspecteur du travail ;
- agent de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) ;
- experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

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

10.3 Consultations et informations récurrentes

Le comité social et économique est consulté sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

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

10.4 Budget du CSE

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

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

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

Mission du comité d'entreprise

Article 11

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

1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Mise en place de la CSSCT

Fonctionnement du comité

Formation des membres du CSE

Article 12

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

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

Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement

Titre III : L'emploi

Information sur l'emploi

Emplois

Article 13

13.1 Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

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

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

- L'autonomie/ initiative :

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

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

- La responsabilité :

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

- Le niveau de connaissance et/ ou expérience :

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

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

- Le relationnel :

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

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

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

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.

C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe ...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

F [1]	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/ résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ ou disciplinaire et/ ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
[1] Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.					

13.2 Non-discrimination et priorité d'embauche

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

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

Définition des contrats de travail

Article 14

Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel :

1. Le personnel dénommé " permanent " sous contrat à durée indéterminée (art. 15) ;
2. Le personnel dénommé " saisonnier " sous contrat d'une durée déterminée (art. 19).

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

À titre exceptionnel et dans les conditions prévues à l'article 24, elles peuvent employer un personnel dénommé " d'appoint " sous contrat d'une durée déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Communication de la convention collective nationale

Article 14 bis

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

- concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/ établissement et/ ou des accords d'entreprise ;
- concernant les salariés sous contrat à durée déterminée : au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/ établissement et/ ou des accords d'entreprise ;
- pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour.

Personnel permanent

Contenu des contrats

Article 15

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

- identité des parties ;
- date d'embauche ;
- lieu d'affectation ;
- référence à la présente convention aux accords d'entreprises et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- qualification ;
- niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- salaire brut ;
- durée du travail ;
- durée de la période d'essai ;
- conditions particulières, notamment logement et nourriture ;
- nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

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

Communication de la convention collective nationale

Période d'essai

Article 16

La période d'essai est fixée à :

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

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

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

Ce renouvellement doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant :

- 24 heures si le contrat dure depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si le contrat dure depuis au moins 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

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

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

Modifications aux contrats relatives à l'emploi

Article 17

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

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

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

Le salarié a la possibilité, conformément à l'article 13.2, de postuler à un poste vacant soit dans l'établissement où il est affecté, soit dans un autre établissement dépendant de l'entreprise à laquelle il est lié par contrat.

a) Mutation (1) :

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

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

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

b) Modification d'affectation :

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

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

2. Affectation promotionnelle accompagnée ou pas de mutation

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

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

- dans le cas d'une affectation provisoire, temporairement, sous forme d'indemnité, la différence de rémunération afférente au poste nouvellement occupé par lui ;
- dans le cas d'une affectation définitive, la rémunération correspondant à la nouvelle qualification, à l'issue de la période probatoire éventuelle d'adaptation professionnelle.

Celle-ci est fixée à :

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

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

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

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

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

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

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations

Article 18

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

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

Personnel saisonnier

Contenu du contrat

Définition

Article 19

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

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

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

Contenu du contrat

Article 19.1

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

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;

- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat ;
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l'objet d'un accord écrit.

Accords et convention collective applicables

Article 19.2

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

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

Période d'essai

Article 20

La période d'essai est fixée à :

- pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ;
- pour les contrats supérieurs à 6 mois : 1 mois maximum.

Dispense de la période d'essai

Article 21

Lors d'un deuxième contrat intervenant au maximum 12 mois après la fin du précédent contrat dans les mêmes conditions et fonctions, la période d'essai n'est plus requise.

Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

Article 22

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

Cependant, si le premier contrat a une durée au moins égale à 8 mois, le bénéfice du renouvellement tel que prévu à l'article 23 ci-dessous s'applique.

L'employeur lui adresse son contrat au plus tard 1 mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 15 jours qui suivent la proposition.

Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs

Article 23

a) Renouvellement du contrat (1):

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

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

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

b) Titularisation :

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

c) Non-renouvellement :

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

Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur, fait l'objet d'une signification écrite motivée, par exemple : fermeture provisoire ou définitive de

l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction importante de l'activité, modification de l'activité exigeant des qualifications très différentes de celles du salarié concerné et ne lui étant pas accessibles à court terme par une formation, etc. ; dans ce cas, le salarié saisonnier bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au dernier contrat.

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

Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

Article 23 bis

A l'initiative du salarié : au-delà de la période d'essai, celui-ci devra obligatoirement observer un délai de prévenance de 15 jours (1).

A l'initiative de l'employeur : au-delà de la période d'essai, conformément au code du travail, seule la faute grave ou la force majeure peut permettre la rupture du contrat saisonnier en cours d'exécution.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Personnel d'appoint

Article 24

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

Personnel et statuts particuliers

Temps partiel, jeunes, handicapés

Personnels à statut particulier

Article 25

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

Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers

Salaire de base

Article 26

La classification des emplois (art. 13.1 de la présente convention) définit 7 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum.

Le salaire minimum exprimé en euro est négocié pour chaque niveau par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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

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

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

Modalités de révision de la valeur des salaires minima

Article 27

Les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an à partir du dernier trimestre de l'année en cours et, le cas échéant, au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau de la grille de rémunération applicable à la branche, en prenant en considération le contexte économique et social plus général.

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Article 28

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

Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu des dispositions spécifiques en la matière au sein d'un accord dédié.

Les difficultés qui naîtront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 61 de la présente convention.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Prime d'ancienneté

Article 29

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

Avantages acquis après 1 an de présence

Article 30

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

- Une prime de 13e mois :

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

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

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

- Un maintien de salaire en cas de maladie :

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

- Des congés spéciaux :

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

Déménagement

Article 31

En cas de déménagement, lorsqu'une mutation est demandée par l'employeur, le salarié concerné bénéficie de l'intégralité du remboursement de ses frais de déménagement, déduction faite, éventuellement, de la prime de déménagement obtenue auprès d'une CAF.

Frais de déplacement

Article 32

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

Logement dans les établissements de vacances

Article 33

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

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

Toutefois, l'employeur peut mettre à la disposition du personnel un certain nombre de logements ou de chambres qui doivent répondre à de bonnes conditions au niveau de l'hygiène et de la salubrité.

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

du personnel.

La répartition des chambres mises à la disposition du personnel se fait après consultation avec les membres du CSE.

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

Dans le cas où les employés se trouvent logés, la prestation logement est réglée au niveau de chaque installation au tarif du barème de la sécurité sociale.

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

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

Nourriture

Article 34

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

Avantages collectifs culturels et de loisirs

Article 35

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

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

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

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

Régime de retraite

Article 36

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

- un régime non cadre ;
- un régime cadre ;
- la cotisation au régime de retraite complémentaire est fixée à 8 % du salaire brut ;
- cette cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié conformément à la proportion suivante :
- employeur : 60 % ;
- salarié : 40 %.

Titre V : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 37

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

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

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

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

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 46.1 de la présente convention.

Titre VI : Congés et absences

Travail effectif

Droit aux congés payés

Article 38

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

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

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40,41,42 ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences ; projet de transition professionnelle ; congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) ;
- les congés syndicaux rémunérés ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur), pour les salariés ayant un an de présence (cf. article 30 de la présente CCN).

Durée des congés payés

Article 39

Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée, dénommé " permanent " :

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

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée :

- l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée, conformément à la loi, sur le salaire

brut perçu pendant la durée du contrat.

Repos hebdomadaire

Article 40

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lequel les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 3132-1 et L. 3132-3 du code du travail, le changement de jour de repos hebdomadaire ne pouvant conduire à suspendre le repos hebdomadaire des salariés qui doit être donné une fois par semaine, sauf cas de dérogation au repos hebdomadaire prévue par le code du travail ni conduire à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, sauf dérogation au repos dominical prévue par le code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Jours fériés

Article 41

Le 1er Mai, jour férié et chômé, est rémunéré à 200 % pour le personnel travaillant ce jour-là.

Les salariés travaillant un jour férié autre que le 1er Mai (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël) récupèrent ces jours fériés en congés, selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut de représentants du personnel, selon les modalités fixées par l'employeur.

Congés spéciaux

Article 42

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

1. Événements d'ordre familial (1)

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié bénéficie de jours de congés conventionnels, par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant – constatés par certificat médical – dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale (art. 513-1).

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

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

foyer fiscal, etc.) ;

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

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

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical

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

4. Congé sans solde 13e mois

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

5. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

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

6. Congés de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse

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

7. Congés divers

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

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

(1) Le 1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Titre VII : Formation

Formation professionnelle continue

Article 43

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

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et règlementaires en vigueur, sont applicables.

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

Apprentissage et formation permanente

Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents

Maladie et accident

Païement des jours d'absence pour maladie ou accident

Maternité

Titre VIII : Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité

Maladie et accident

Article 44

Les absences justifiées pour maladie ou accident et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant une période de 6 mois.

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

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

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

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

Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident

Article 45

Sous réserve que le salarié ait fait en temps utile toutes les formalités nécessaires auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance, si l'employeur ne fait pas lui-même la démarche, le salarié ayant 1 an de présence (selon l'article 30) en congé maladie perçoit l'intégralité de son salaire pendant 90 jours, au cours d'une même période de 365 jours, soit directement par l'employeur, soit par l'intermédiaire d'un régime de prévoyance.

Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur.

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

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

Congés liés à la parentalité

Article 46

46.1. Congé maternité

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

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

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

Dans les deux cas, l'employeur perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Une réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes est fixée à 60 minutes pendant le mois précédant la date du congé légal.

46.2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

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

46.3. Congé d'adoption

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

Autres congés liés à la parentalité

Article 47

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

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

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

Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 48

Les employeurs s'engagent à assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, et à se

conformer aux obligations légales et réglementaires en ce domaine.

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail

Formation des membres du CHSCT

Article 49

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

49.1. Attributions générales

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

49.2. Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

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

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

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 (1) du code du travail.

49.4. Composition et attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

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

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient

des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail).

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

(1) À l'article 49.3, les termes « et L. 2315-40 » sont exclus de l'extension, l'article L. 2315-40 du code du travail ayant été abrogé par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (article 39,3°).

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

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

Titre X : Rupture du contrat de travail

Démission

Article 50

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

Pendant la durée du préavis, l'intéressé dispose, à sa demande, de 2 heures par jour, non rémunérées, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées. En cas de désaccord, elles sont prises 1 jour au choix du salarié, 1 jour au choix de l'employeur. Le point de départ du préavis correspond à la date de réception de la lettre de démission.

Titre X : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Licenciement individuel

Article 51

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

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne

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

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

Licenciement pour faute grave

Article 52

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

Licenciement collectif pour motif économique

Article 53

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

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

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

Délai-congé (préavis)**Article 54**

Après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Cas de démission :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Cas de licenciement :

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

- 1 mois pour les employés, les ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

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

- 2 mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, pendant la période de préavis, le salarié bénéficie de 2 heures payées par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises au choix du salarié.

Ces heures peuvent être groupées sur 1 jour ou sur une fraction de semaine en accord avec l'employeur. Le salarié peut, ayant trouvé un nouvel emploi, cesser ses fonctions dans un délai de 48 heures ; dans cette hypothèse, le préavis est payé jusqu'au dernier jour travaillé.

Préavis**Indemnité de licenciement****Article 55**

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

Cette indemnité est équivalente à :

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

- puis 1/2 mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

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

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

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

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

- soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

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

Certificat de travail

Article 56

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

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

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

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du préavis.

D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

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

Documents de fin de contrat

Départ à la retraite

Article 57

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein (1).

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres. (2)

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

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

(1) L'alinéa 1 est exclu de l'extension, en tant qu'il contrevient aux articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Départ volontaire à la retraite

Titre XI : Procédure

Publicité et durée de l'accord

Article 58

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues au code du travail.

Elle est conclue pour une durée de 1 an.

Elle se poursuit par tacite reconduction annuellement.

Titre XI : Dispositions finales

Révision

Article 59

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

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

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

La première réunion de travail est fixée au plus tard dans les 45 jours qui suivent la réception de la lettre demandant la révision.

Dénonciation

Article 60

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

Elle est effectuée avec un préavis de 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours. Dans ce cas, la convention continue à avoir effet pendant une durée d'1 an.

Dans les 45 jours qui suivent la réception de la notification de la dénonciation, les organisations d'employeurs convoquent par lettre ordinaire chaque signataire à une première réunion.

Au cas où un nouveau texte ne peut être signé dans un délai de 6 mois, il est fait application de la législation en vigueur à compter de la dénonciation.

Commission paritaire

Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)

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

Article 61

Article 61.1

Composition

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

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail et des dispositions de l'article 3.3 ter, créé par l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017.

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

Article 61.2

Missions

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

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs

publics ;

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

Article 61.3

Fonctionnement

La CPPNI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale patronale et salariale.

L'ordre du jour est établi paritairement.

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

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

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

Les documents utiles à la négociation sont envoyés au minimum 2 semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommément mandatées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique accessible en ligne et alimenté et mis à jour à jour par le secrétariat de la branche.

Article 61.4

Sous-commissions

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

Article 61.4.1

Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

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

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

Article 61.4.2

Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

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

a) Interprétation de la convention collective nationale du tourisme social et familial

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

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

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

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

b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

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

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

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

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

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

Application

Article 62

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

(Suivent les signatures.)

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Emploi et formation

Date du texte : 1985-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article — Préambule

Les parties signataires considèrent que la formation est l'outil fondamental du développement des ressources humaines. C'est la formation qui permet aux hommes comme aux entreprises de progresser.

Dans le contexte économique actuel particulièrement difficile, l'efficacité de nos organismes est une des conditions essentielles du développement et de l'emploi. Cette efficacité ne peut résulter que de la valorisation des ressources humaines dont dépend directement l'aménagement du potentiel d'adaptation et d'innovation de notre secteur d'activité, pour lequel le caractère saisonnier en constitue le handicap fondamental.

Le tourisme social a, depuis son origine, réalisé de nombreuses actions de formation et s'est donné ses propres moyens en créant des instituts spécialisés, manifestant ainsi sa volonté de permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice de leur activité.

Les associations importantes ont un plan de formation, certaines des commissions paritaires, et consacrent à la formation un budget bien supérieur à l'obligation légale, signifiant par-là que au-delà de l'investissement financier obligatoire, c'est bien l'investissement humain qui demeure l'objectif prioritaire.

Le plan de formation implique de permanentes remises en question tant des méthodes de travail que des outils et des modes de relation sans lesquelles il se réduirait à un simple conformisme administratif. Parce que les orientations des choix de formation doivent exprimer la nécessaire convergence des objectifs particuliers des salariés et ceux de l'entreprise, donc se fonder sur le dialogue, tout accord national en ce domaine doit tenir compte de ce fait, afin de ne pas imposer des contraintes qui feraient obstacle aux divers besoins exprimés sur le terrain des réalités propres à chaque organisme.

Les objectifs de cet accord paritaire se situeront donc essentiellement au niveau d'une recherche qualitative (ne pas faire forcément plus mais faire parfois autrement) et d'une analyse des manques, de façon que la formation corresponde le mieux possible aux finalités exprimées. Afin de permettre une réelle adéquation entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs concernés.

Prendre en compte le phénomène saisonnier et faire en sorte de déterminer les moyens susceptibles de réduire, autant que faire se peut, la précarité de l'emploi par le développement des compétences de chacun par une information permanente accessible à tous, tant en matière de formation que d'emploi, constituent donc l'objectif prioritaire de cet accord.

Consciente de l'importance de la formation par laquelle les associations pourront faire preuve

d'innovation dans le domaine de l'emploi, des conditions de travail et de développement, la commission paritaire signataire s'efforcera d'être un lieu de recherche et d'orientation, pour créer le dynamisme nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er

1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations individuelles à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982 et la loi du 24 février 1984 ;
- des formations organisées à l'initiative des associations, dans le cadre de leur plan de formation, susceptibles par ailleurs de prendre en compte, dans les limites de leurs possibilités, un certain nombre de demandes individuelles.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les opportunités d'évolution professionnelle qu'elle donne au salarié, par les perspectives économiques, par l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies. Ces formations tiennent compte des spécificités propres à chaque association.

Afin de mener à bien ces actions de formation, il sera fait appel, en priorité, aux structures publiques d'enseignement et aux associations de formation dont les objectifs correspondent à ceux de l'ensemble de la branche professionnelle.

2. En dépit de la diversité des besoins de formation corrélative à la multiplicité des associations concernées, les parties signataires considèrent qu'il est néanmoins de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

- connaissance du tourisme social ;
- connaissance de l'environnement ;
- connaissance des publics accueillis ;
- techniques nouvelles : l'évolution technologique ne peut être mise entre parenthèses et concerne le tourisme social au même titre que toutes les autres branches d'activité professionnelles, audiovisuel pour l'animation, informatique pour la gestion, méthodes nouvelles de maintenance, matériaux et équipements nouveaux, en particulier dans le domaine de la restauration ;
- sécurité ;
- techniques d'expression, de communication et de relation.

3. Chaque association veillera à respecter les priorités définies ainsi que la répartition des

catégories professionnelles et des implantations géographiques. Il importe, en effet, que soient données les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur fonction, leur niveau de responsabilité et la nature de leur contrat. En cas de désaccord, chaque signataire peut faire appel à la CNEFTS (art. 3). La formation ne doit pas accentuer l'inégalité entre salariés permanents et saisonniers, en n'étant accessible qu'aux premiers. C'est, en effet, dans la mesure où le tourisme social développera la formation à l'encontre des saisonniers, qui constituent les 4/5 de ses effectifs, qu'il affirmera son originalité et sa capacité d'innovation et de développement propre. Il importe, par le biais de la formation, de faciliter la qualification de ce personnel et, corrélativement, de mettre en place les moyens susceptibles de le maintenir. Ce ne peut être qu'au niveau de la branche dans son ensemble que des améliorations peuvent être apportées à cette catégorie professionnelle, pour laquelle chaque association, et en particulier les plus petites, se trouve démunie quant à la durée et à la variété des postes qu'elle peut proposer. La complémentarité interorganismes peut (et devrait) devenir un facteur de développement économique et humain.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2

Les actions de formation doivent correspondre à la typologie des stages, définie à l'article L. 940-2 du code du travail, c'est-à-dire :

- adaptation ;
- promotion professionnelle ;
- entretien et perfectionnement des connaissances ;
- prévention.

1. Formation d'adaptation, de perfectionnement

des connaissances ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques, ou simplement de perfectionnement des équipes en place, les associations peuvent être amenées à organiser au bénéfice de leurs salariés des stages ayant pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à une nouvelle fonction ;
- d'améliorer le niveau de compétences nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ces formations s'inscrivent dans le plan de formation et peuvent être effectuées soit à l'intérieur, soit à l'extérieur. Dans tous les cas, une attestation de participation, précisant

l'intitulé du stage, ses objectifs et l'assiduité du stagiaire, sera fournie aux salariés concernés : elle devra leur permettre de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié. De plus, une évaluation sera effectuée avec chacun, de façon à vérifier que la formation a bien apporté au salarié ce qu'il en attendait. De l'harmonisation des projets d'entreprise et des projets individuels dépend, en effet, l'intérêt que chacun accordera à la formation. Tout stage qui ne serait qu'une parenthèse trop vite refermée dans le parcours professionnel et sans répercussion sur les méthodes de travail, les compétences et les capacités d'évolution de chacun serait inutile tant pour les salariés que pour l'entreprise, qui, par là même, se trouverait figée dans son devenir.

2. Promotion professionnelle

Décidée par l'employeur :

Lorsque l'employeur envisage une promotion à l'égard d'un salarié, il peut être conduit à lier cette promotion à une formation professionnelle permettant l'acquisition du complément de qualification nécessaire à la tenue du nouveau poste.

Sous réserve de l'assiduité au stage et de la réussite aux épreuves prévues éventuellement en fin de stage, l'employeur s'engage à promouvoir le salarié au poste convenu. Toutefois, dans la mesure où, pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation (ce qui peut être le cas s'il s'agit d'une formation de longue durée), ce poste ne pourrait être proposé immédiatement à la fin de la formation, l'engagement sera tenu dès qu'un poste correspondant se trouvera disponible.

Formation effectuée à la demande du salarié :

Si un salarié suit, de sa propre initiative, un stage de promotion professionnelle dans le cadre du plan de formation ou d'un congé individuel de formation, l'employeur pourra préciser, à la demande de l'intéressé (assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel), les possibilités éventuelles de poste correspondant aux qualifications acquises au cours du stage.

En tout état de cause, si la formation peut dans ce cas conférer une compétence pour concourir à un poste de qualification plus élevée, elle n'ouvre aucun droit d'accès systématique.

Au terme de sa formation, le salarié réintégrera son poste précédent. Dans le cas d'un congé individuel de formation de longue durée, le salarié réintégrera son poste précédent ou un poste analogue en cas de difficultés. Si le stage a été suivi régulièrement et si les résultats correspondent aux objectifs de la formation considérée, l'employeur s'engage, en cas de disponibilité d'un poste satisfaisant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner sa candidature en priorité.

La formation est essentiellement enrichissement personnel et acquisition de compétences. Engagée à la seule initiative du salarié, elle ne peut devenir une obligation de promotion de la part de l'employeur, mais celui-ci s'engage à la reconnaître, dans l'examen en priorité de sa candidature.

Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3

La loi du 24 février 1984 inclut expressément la formation professionnelle dans les attributions du CE, qui, chaque année, doit donner son avis sur l'élaboration et l'exécution du plan de formation.

Pour les associations de plus de deux cents salariés, la constitution d'une commission de formation est obligatoire. Celle-ci est chargée de préparer les délibérations du CE à ce sujet.

Dans les organismes de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CE en matière de formation professionnelle.

Le nouvel article L. 932-6 du code du travail vient compléter, d'une façon plus précise, l'ancien article L. 432-3 :

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. De la sorte, le plan de formation pourra tenir compte des orientations dont le CE a eu à délibérer et du résultat des négociations avec les organisations syndicales.

Afin de permettre valablement cette délibération, la commission formation, le CE ou les délégués du personnel (selon le cas) devront se voir communiquer trois semaines au moins avant la réunion l'ensemble des documents d'information dont la liste est établie dans le décret n° 79-252 du 27 mars 1979 (*Journal officiel* du 30 mars). Ces documents seront également communiqués aux délégués syndicaux.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle des commissions de formation, qui, lorsqu'elles existent, ont non seulement à préparer les délibérations du CE mais à étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et à participer à l'information de ceux-ci en ce domaine.

A ce sujet, compte tenu des difficultés d'information que pourraient rencontrer les salariés des petites associations, la commission nationale s'engage :

-au niveau de l'entreprise, à utiliser, comme la loi le prévoit, les instances représentatives du personnel (DS, DP, CE) ;

-ou, pour les entreprises ne bénéficiant pas de ces instances, la commission nationale emploi-formation du tourisme social (CNEFTS) qui sera créée et dont l'article 6 de ce présent accord définit les finalités et les moyens.

Formation des saisonniers

Article 4

L'inégalité permanents saisonniers ne doit pas être accentuée par tous les problèmes d'accès à la formation de ces derniers. C'est, en effet, par la formation que pourra être réduite cette inégalité, dans la mesure où l'acquisition d'une qualification accroîtra la possibilité d'occuper des postes saisonniers de plus longue durée et permettra l'accession à des postes permanents.

1. Congé individuel de formation.

L'accès au congé individuel de formation est possible pour les saisonniers, au même titre que pour les permanents.

Les associations ont pour seule obligation d'établir un contrat correspondant à la durée de la formation, dès lors qu'il y a accord de l'organisme paritaire collecteur du 0,1 %, le montant de la rémunération (plus charges) étant alors remboursé par ce dernier à l'employeur.

2. Plan de formation.

Les associations ne gérant pas elles-mêmes leur plan de formation verseront leur 0,8 % à un organisme paritaire agréé. Dans la mesure où ce 0,8 % sera versé à l'organisme paritaire ci-après désigné, celles-ci bénéficieront d'un tirage annuel en leur faveur.

Par ailleurs, ces mêmes associations faciliteront, autant que faire se peut, l'accès de leurs salariés saisonniers à la formation, par une information précise et permanente.

Les associations signataires gérant elles-mêmes leur plan de formation s'engagent à développer, au maximum de leurs possibilités, la formation des saisonniers en réservant chaque année une part de leur 0,8 % à cet effet. Celle-ci sera déterminée en fonction des objectifs de développement choisis par chacune d'elles. De plus, elles verseront une somme forfaitaire de 1 000 F par association à l'organisme paritaire agréé désigné à l'article 5, paragraphe 4.

Les parties signataires sont, en effet, conscientes que l'essentiel de la formation ne se réduit pas à une comptabilisation des coûts et du nombre de personnes formées. Il ne s'agit pas de "former pour former". La formation fait partie intégrante d'une recherche de développement tant humain qu'économique. Il ne peut désormais y avoir de projet économique réel sans projet social corrélatif, et la formation est l'élément essentiel de tout projet social. Ce n'est donc pas en termes de quota mais de projet que doit se déterminer la formation des saisonniers.

Le rôle des représentants du personnel (membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel) ainsi que celui de la commission de formation, lorsqu'elle existe, sont fondamentaux. Ils auront à veiller obligatoirement à ce qu'entre bien dans les projets de chaque plan de formation la formation des saisonniers, au même titre que celle des permanents, et que, de cette façon, soit prise en compte la masse qu'ils représentent dans l'association, sachant qu'au niveau de la branche professionnelle ils sont environ les 4/5 en nombre pour près de 40 % de la masse salariale.

Dans la mesure de la complexité de la formation des saisonniers, du fait :

- de leur mobilité ;
- de la difficulté à trouver des formations correspondant à leur disponibilité effective ;
- du manque d'information,

c'est essentiellement dans le cadre de l'ensemble de la profession et par complémentarité inter associations que certaines améliorations sont possibles et que des stages spécifiques peuvent être envisagés par fonctions. La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social étudiera les besoins en ce domaine de façon à faciliter la coordination des actions de formation.

C'est en tenant compte du phénomène saisonnier et de ses caractéristiques qu'un certain nombre de solutions pourront être progressivement mises en place.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers

Article 5

1. Principe

Le présent article a pour objet :

-d'une part, de préciser, en application de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'ensemble des décrets et accords à ce sujet, les conditions dans lesquelles les associations s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes, en recourant aux possibilités de formation en alternance pour les jeunes de 18 à 25 ans ;

-d'autre part, de définir des modes d'application de cette législation à la condition des emplois saisonniers.

Les parties signataires constatent que les mesures définies par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, reprises par les articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 980-9 du code du travail, précisées par ailleurs par l'article 30 de la loi de finances pour 1985, ne correspondent pas précisément à la spécificité de l'activité saisonnière.

Les 3 formes de contrats en alternance (contrat d'initiation à la vie professionnelle, d'adaptation ou de qualification) ne sont, en effet, que peu accessibles aux saisonniers, dans la mesure où ils ont été élaborés en référence à des secteurs d'emplois permanents, gérés par des employeurs uniques.

La durée des saisons, la particularité des formations (essentiellement en matière d'organisation, de rythme et de dates), l'isolement des secteurs touristiques par rapport aux lieux de formation sont autant de facteurs défavorables à l'application de ces mesures au secteur du tourisme social.

La défiscalisation du 0,2 %, à elle seule, ne permet pas aux associations d'utiliser ce

financement au bénéfice des jeunes saisonniers se trouvant en situation de premier contrat, dans le cadre exclusif des formations en alternance prévues par les articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 980-9 du code du travail.

C'est donc par le biais de la mutualisation que pourront être mises en place des solutions originales d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers, à condition toutefois que cette mutualisation puisse s'effectuer à leur profit. C'est en ce sens que des solutions seront recherchées, dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

2. Objectifs

Les parties signataires décident donc de rassembler les moyens des différentes associations de la profession, dans le cadre de la mutualisation du 0,2 % par l'intermédiaire de l'organisme paritaire de mutualisation ci-après désigné.

Elles conviennent, dans cette perspective, de :

- définir et d'animer une politique générale de formation en alternance des jeunes saisonniers ;
- promouvoir la formation des jeunes saisonniers dans tous les secteurs d'activité du tourisme social, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans dans leur secteur d'activité ;
- assurer l'information tant auprès des associations, et notamment des petites associations, qu'auprès des jeunes ;
- développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi des jeunes saisonniers dans le cadre des formations qui seront mises en place.

Déterminer une structure spécifique, susceptible de répondre :

- aux besoins des jeunes et des associations en matière de qualification et d'emploi ;
- aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation, définis par la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

3. Moyens

A ces fins, elles confient à l'organisme paritaire de mutualisation désigné par elles-mêmes :

- le recouvrement de l'ensemble des fonds défiscalisés, selon des modalités de versement qui seront précisées ;
- la gestion des fonds défiscalisés, selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

4. Organisme paritaire de mutualisation

Uniformation est retenu par les parties signataires comme organisme paritaire de mutualisation du 0,2 % de la profession.

Sont concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier toutes les associations entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 28 juin 1979, qu'elles soient ou non assujetties au 0,2 % (et au 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage).

Uniformation gère les fonds reçus pour le financement de la formation en alternance.

Ces fonds seront utilisés au bénéfice de la formation des saisonniers de dix-huit à vingt-cinq ans.

Uniformation est également désigné pour gérer les versements forfaitaires de 1 000 F par association, prélevés sur le 0,8 %. Ces fonds seront utilisés au bénéfice de la formation des saisonniers non bénéficiaires du 0,2 %.

Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial

Article 6

1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social (CPNEF-TS), est composée paritairement de :

- 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (un titulaire, un suppléant par organisation syndicale).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations signataires.

2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle et continue soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

3. Mission

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social est chargée plus particulièrement :

En matière de formation :

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées dans le cadre :
- du congé individuel de formation, pour les salariés permanents et saisonniers ;
- du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion du 0,2 % qui devront être suivies par l'organisme paritaire de mutualisation, au bénéfice de la formation des jeunes saisonniers de 18 à 25 ans ;
- d'assurer l'information, tant auprès des associations, et notamment des petites associations, que des salariés, en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

En matière d'emploi :

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets tant immédiats que futurs ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, en cas de licenciement économique, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

4. Organisation

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

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect du paritarisme, pour une durée minimale de 3 ans ;

- détermination des ressources de la CPNEF-TS et de ses moyens d'action.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

5. Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

Les fonds mutualisés, après versement à Uniformation donnant lieu à un reçu libératoire, sont exonérés de tout contrôle a posteriori par l'administration pour le financement des formations en alternance. L'organisme paritaire chargé de leur répartition, suivant les modalités définies par la CPNEF-TS, est seul responsable de leur utilisation devant l'administration.

Durée de l'accord

Article 7

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations qui dépendent de la convention nationale du tourisme social et familial, signée le 28 juin 1979 et étendue le 2 juillet 1980.

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de signature du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation, qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis de deux mois avant son examen.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Syndicats des associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPSLV) ; Fédération des maisons familiales de vacances et villages familiaux de vacances

(MFV-VFV) ;

Groupement syndical des organismes de tourisme social (GSOTS).

Organisations syndicales :

CGT-FO ;

Fédération des services CFDT.

Emploi et formation, additif à la convention collective

Date du texte : 1979-06-28 Version KALI retenue : 1987-01-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Additif à l'accord sur l'emploi et la formation

Formation en alternance.

Article — EMPLOI ET FORMATION, additif.

Seule la partie pratique, en entreprise, dont la durée est prévue au contrat, interviendra dans le calcul des avantages tels que stipulés aux articles 23, 29 et 30 de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979.

Prévoyance complémentaire (annexe I)

Date du texte : 2007-04-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

ANNEXE I

Garantie frais de santé des salariés et ayants droit
bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle

1. Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par l'accord de prévoyance sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champ d'application de l'accord de prévoyance, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

2. Tableau des garanties obligatoires (Alsace-Moselle)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la sécurité sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire. En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Tableau des garanties obligatoires

ACTES HOSPITALISATION chirurgicale et médicale	REMBOURSEMENTS RÉGIME FRAIS DE SANTÉ
Frais de séjour, salle d'opération	Néant (1)
Honoraires chirurgien	Néant
Chambre particulière (y compris maternité)	1,30 % du PMSS par jour d'hospitalisation
Lit accompagnement (enfant — 15 ans) sur prescription médicale	Pris en charge
Forfait hospitalier	Néant
Médecine	
Consultations, visites	10 % BR (2)
Radiologie	10 % BR

Auxiliaires médicaux	10 % BR
Analyses médicales	10 % BR
Orthopédie, prothèses médicales	10 % BR
Prothèses auditives	10 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité	10 % BR
Cures thermales remboursées (honoraires et forfait thermal)	10 % BR
Frais de transport du malade	Néant
Pharmacie remboursée	
Vignettes blanches	10 % BR
Vignettes bleues	10 % BR
Vignettes orange	10 % BR
Optique	
Verres, montures, lentilles remboursées SS	10 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	10 % BR
Orthodontie remboursée SS	10 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	10 % BR
(1) Prise en charge par le régime de base Alsace-Moselle à 100 % BR. (2) BR : base de remboursement utilisée par le régime de base de la sécurité sociale.	

3. Financement du régime

3.1. Assiette de calcul des cotisations

Pour l'ensemble des garanties du présent régime, est soumis à cotisation le salaire brut total soumis à charges sociales et déclaré à l'URSSAF de l'ensemble du personnel cadre et non cadre visé aux articles 2 et 3 du présent accord, y compris l'ensemble des éléments de rémunération à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire annuel servant de base au calcul des cotisations se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

3.2. Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

3.3. Taux de cotisation (régime local Alsace-Moselle) (1)

Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

(1) Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail pour les salariés qui ont 11 ans d'ancienneté et plus.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Régime de prévoyance complémentaire

Date du texte : 2008-04-03 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de modifier l'article 8-4 de l'accord national de prévoyance complémentaire signé le 5 juin 2006 et étendu le 6 décembre 2006.

Cet article est réécrit de la manière suivante :

« Article 8. 4

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime, sans contrepartie de cotisation supplémentaire pour l'entreprise. Cependant, cette disposition ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1er janvier 2009. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Les indemnisations accordées par les gestionnaires désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage et mutualisé entre l'ensemble des entreprises relevant du présent régime. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la commission paritaire de gestion les conditions de son financement. »

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

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

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Date du texte : 2012-11-15 Version KALI retenue : 2013-12-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La branche du tourisme social et familial a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel...

L'accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Article

Rappel des obligations légales

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du

code du travail).

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du tourisme social et familial en matière d'égalité femmes-hommes :

« Article 28

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égal. »

Article 1er — Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises ou groupes de la branche du tourisme social et familial.

Article 2 — Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les managers et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- Internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur les constats éventuels d'inégalité femmes-hommes.

Article 3 — Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles commune d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N – 1.

Article 4 — Mixité dans l'emploi

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et, inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires. Les établissements d'enseignement ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Article 5 — Gestion des parcours d'évolution professionnelle

5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilité.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs : nombre d'heures de formation par sexe, emploi, niveau, statut (cadre ou non cadre), nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire).

5.2. Promotion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Indicateurs : nombre de changements de niveau par sexe et par emploi.

Article 6 — Egalité salariale

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle moyenne par sexe, fonctions, emplois, tranche d'âge.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les entreprises s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les responsabilités ...

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 — Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux collaborateurs de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, et notamment pour l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés, et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté. Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié de l'organisation d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Article 8 — Rôle de la branche

La branche s'engage à :

- produire tous les 3 ans, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, un rapport comprenant les éléments suivants :
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par niveau, salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par niveau, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par niveau) ;
- mouvement du personnel : embauche, changements de niveau, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation ;
- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de la non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Article 9 — Dispositions finales

9.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le jour suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Prévoyance

Date du texte : 2013-03-19 Version KALI retenue : 2013-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national de prévoyance complémentaire du 5 juin 2006. Ils ont convenu ensemble d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer les garanties décès et d'étendre le périmètre des bénéficiaires.

Article 1er — Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises du tourisme social et familial *et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective* (1).

(1) Les mots : « et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Article 2 — Condition d'ancienneté du personnel non cadre bénéficiaire du régime de prévoyance

L'article 3.1.1 de l'accord national prévoyance du 5 juin 2006, intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 3.1.1
Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime, est définie comme suit :

– pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans

l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs ;

– pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs.

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

Article 3 — Garanties décès du personnel

Les articles 4.1.2 intitulé « Garanties décès des non-cadres » et 4.1.3 intitulé « Garanties décès des cadres » sont intégralement supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 4.1.2

Garanties décès des non-cadres (c'est-à-dire du personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'à son 26e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

« Article 4.1.3

Garanties décès des cadres (c'est-à-dire du personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

Article 4 — Définition des enfants à charge

L'article 4.1.6 intitulé « Définition des enfants à charge » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 4.1.6

Définition des enfants à charge pour la garantie rente éducation

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

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

Article 5 — Organismes assureurs

L'article 8.1 intitulé « Organismes gestionnaires » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant.

« Article 8.1 Organismes assureurs

Les organismes retenus pour l'assurance et la gestion du présent régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont :

Pour les garanties incapacité, invalidité et décès :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gestion à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les garanties rente éducation, rente handicap (ou rente de conjoint substitutive à la rente éducation) :

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la gestion aux organismes gestionnaires des garanties décès.

Pour les garanties frais de santé :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Les mutuelles :

- Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- Apreva, 2, place Léon-Gontier, 80000 Amiens ;
- EOVI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex ;
- Harmonie mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Ociane, 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la mutualisation entre organismes assureurs feront l'objet d'un protocole technique et financier.

Les modalités de fonctionnement administratif ainsi que les exclusions réglementaires feront l'objet d'un contrat de garanties collectives conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes assureurs. »

(1) L'article 5 relatif à la désignation des organismes assureurs est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Article 6 — Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1er juillet 2013.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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

Actualisation de la convention collective

Date du texte : 2014-06-11 Version KALI retenue : 2015-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les signataires de la convention collective nationale du tourisme social et familial, conscients que l'évolution de la législation et de la réglementation rend obsolètes de nombreuses dispositions de ladite convention collective nationale, sont convenus de procéder au « toilettage » de cette dernière.

Article 1er

Le membre de phrase « en vertu du livre IV » du premier paragraphe de l'article 3.1 est remplacé par « de la deuxième partie ».

Article 2

Le chiffre « 10 000 F » du 3e paragraphe de l'article 3.3 bis est remplacé par « 1 600 € ». Il est rajouté à la fin de ce paragraphe le terme « précités ».

Article 3

Le chiffre « 10 » au premier paragraphe de l'article 4 est remplacé par « au moins 11 salariés ». Le membre de phrase du second paragraphe « Les élections ont lieu chaque année » est supprimé.

Le 4e paragraphe est remplacé par : « Les délégués sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles. »

Article 4

L'article 6 est complété par : « Il est précisé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ ou de CHSCT, ils assument certaines des missions dévolues à ces institutions représentatives. »

Article 5

Le membre de phrase « entre 6 et 10 salariés, » de l'article 7 est remplacé par « entre 6 et moins de 11 salariés, ».

Article 6

Le membre de phrase « 2 ans » du second paragraphe de l'article 8 est remplacé par « 4 ans ou d'une durée égale à celle définie par accord d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans ».

Article 7

Il est ajouté après « Sont électeurs : » du premier paragraphe de l'article 9 « aux élections du comité d'entreprise : ». Les termes « permanents et saisonniers » du premier paragraphe de ce même article sont supprimés.

Article 8

L'article 10 de la convention collective est désormais rédigé comme suit :
« Les membres du comité d'entreprise sont élus pour l'une des durées mentionnées à l'article 8 de la présente convention collective. Ils sont rééligibles. »

Article 9

Il est rajouté après le 2 de l'article 14 le paragraphe suivant :
« Il est en outre précisé que les entreprises de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pourvoir au remplacement d'un salarié temporairement absent), le tout conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Les dispositions de l'article 19, 2e, 3e et 5e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables. »

Article 10

Le dernier paragraphe de l'article 15 : « Pour les contrats à durée déterminée, le contrat devra mentionner en plus des clauses ci-dessus :
– une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
– dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois. »,
est supprimé.

Article 11

A l'article 15 bis, le membre de phrase « éventuellement par voie électronique » est rajouté après « l'employeur remet au salarié ».

Article 12

L'article 16 est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

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

Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe.

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

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

Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, le préavis observé par l'employeur est fixé à :

- 24 heures si le contrat dure depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si le contrat dure depuis au moins 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

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

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

Article 13

Les items qui suivent « et précisant : » à l'article 19 sont remplacés par :

« – l'objet et la nature du contrat ;

- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance. »

Article 14

Le chiffre « 16 » du 1er paragraphe de l'article 26 est remplacé par le chiffre « 8 », le terme « franc » est remplacé par le terme « euro », dans le 2e paragraphe et le 3e paragraphe de cet article le membre de phrase « par l'une des deux grilles » est remplacé par « la grille » et le membre de phrase « et de 20 heures jusqu'à la durée du travail collective de l'entreprise » est supprimé.

Article 15

Le 1er paragraphe de l'article 30 est remplacé par :

« Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 1 an sur un laps de temps de 24 mois, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1er jour du 13e mois de présence : ».

L'item « – régime de prévoyance selon les modalités définies dans l'annexe I à la convention collective ; » est supprimé.

Article 16

Le membre de phrase « l'agent bénéficie » figurant à l'article 31 est remplacé par « le salarié concerné bénéficie ».

Article 17

Le terme « la direction » au 3e paragraphe de l'article 33 est remplacé par « l'employeur ».

Le terme « minimal » au 7e paragraphe est supprimé.

Article 18

Le membre de phrase « d'où indexation sur le minimum garanti » de l'article 34 est supprimé.

Article 19

Le 3e item « un régime de retraite supplémentaire assis sur la tranche A s'applique à l'ensemble du personnel salarié ; » de l'article 36 est supprimé.

Article 20

A l'article 37, le chiffre « 20 » est remplacé par le chiffre « 24 ».

Au même paragraphe, la phrase « à compter du 1er janvier 2000, ... » jusqu'à « autres

entreprises » est supprimée.

Article 21

Au dernier paragraphe de l'article 38, les termes « cf. art. 28 » sont remplacés par les termes « cf. art. 30 ».

Article 22

Le membre de phrase « dénommé saisonnier ou d'appoint » de l'article 39 est supprimé.

Article 23

A l'article 42 du 7^e point, le point « Congés divers : » est remplacé par trois points de suspension. Il est rajouté à la fin du paragraphe du 7^e point : « Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 24

Le second paragraphe de l'article 46 est remplacé par :

« Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur. »

Article 25

Le second paragraphe de l'article 47 est remplacé par :

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

Article 26

L'article 51 est remplacé par :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), en lui précisant l'objet de cette convocation.

Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise. Il peut aussi se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Le point de départ du délai-congé (préavis) correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement. »

Article 27

A la fin de l'article 53, il est ajouté un point 6, qui est rédigé comme suit :

« Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. »

Article 28

Il est rajouté dans la seconde phrase de l'article 55, après « faute grave », le membre de phrase « ou lourde » et le chiffre « 2 » est remplacé par le terme « 1 ».

Au premier tiret relatif au calcul de l'indemnité du second paragraphe, le chiffre « 3 » est remplacé par le chiffre « 5 » et la fraction « 1/10 » est remplacée par « 2/10 » ; le deuxième tiret est supprimé.

Article 29

Le terme « le directeur » de l'article 56 est remplacé par « l'employeur ou son représentant ».

Article 30

Le membre de phrase « Actuellement, cet âge est fixé à 60 ans. » de l'article 57 est supprimé. Le dernier paragraphe de l'article 57 est remplacé par :

« Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite moins de 5 ans avant la date à laquelle il pourra liquider sa retraite à taux plein perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, seront prises en compte également les années restant à courir entre sa cessation d'activité et l'âge précité du premier paragraphe. »

Article 31

Le membre de phrase « à l'article L. 132-10 du » de l'article 58 est remplacé par « au ».

Article 32

Il est ajouté au second paragraphe de l'article 60, avant « La convention continue », le membre de phrase « Dans ce cas, ».

Article 33

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant 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.

Prévoyance complémentaire

Date du texte : 2014-11-05 Version KALI retenue : 2014-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet de préciser et compléter l'avenant n° 3 du 19 mars 2013 qui a modifié l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du tourisme social et familial afin de :

1. Préciser les obligations des entreprises adhérentes lors d'une opération de restructuration ;
2. Le mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
3. Mettre en place un mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1er

A l'accord précité du 5 juin 2006 modifié par l'avenant n° 3 du 19 mars 2013, il est convenu d'ajouter un article 8.5 rédigé comme suit et intitulé « Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique » :

« En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

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

Article 2

A l'article 2 de l'accord du 5 juin 2006, il est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

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

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

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 3

L'article 3.1.1 intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial. »

Article 4

L'article 4.1.4 A intitulé « Allocation obsèques » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« A. - Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus à l'exception des majeurs sous tutelle ou des personnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une allocation obsèques dont le montant s'élève à 105 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette allocation est versée au participant en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge, au conjoint en cas de décès du participant et, à défaut, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs. »

Article 5

L'article 4.2.5 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.2.5. Durée des prestations incapacité temporaire de travail

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant pour en bénéficier.

Le versement cesse :

Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale :

- dès que le salarié reprend son activité professionnelle, hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
- à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 6

L'article 4.3.4 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.3.4. Durée des prestations invalidité/ incapacité permanente

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente ou une pension de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- soit à la date à laquelle le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- soit à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- soit à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 7

L'article 6.2 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

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

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé au B du présent article ou du décès du salarié.

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

Les prestations du régime d'accueil proposé seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, dans le but de maintenir une couverture complémentaire santé adaptée à la situation personnelle des bénéficiaires, les organismes désignés proposeront des prestations additionnelles.

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

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014.

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des

allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues. En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 8

L'article 7 intitulé « Conditions de suspension des garanties » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Conditions de suspension des garanties

7.1. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des garanties du présent accord est maintenu au participant dont le contrat de travail est suspendu quel qu'en soit le motif pour la période au titre de laquelle il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu, excepté pour le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8.

7.2. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Mis à part le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8 et les dispositions mentionnées ci-dessus, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne donnant lieu à aucune indemnisation.

Les cas de suspension visés sont notamment les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 à L. 3142-80 et suivants du code du travail ;
- journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;
- congé de formation.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié), calculées sur la base du dernier salaire mensuel précédant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 9

L'article 12.3 intitulé « Salariés non cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total non-cadres	2,32	3,08	1,55	2,06	3,87	5,14

Article 10

L'article 12.4 intitulé « Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est

désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total cadres	2,44	3,20	1,63	2,14	4,07	5,34

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 11

L'article 3.3 intitulé « Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle) » de l'accord du 4 avril 2007 est renommé « Taux de cotisation (régime local Alsace-Moselle) » et désormais rédigé comme suit.

« Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89

Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 12

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2014, à l'exception des dispositions relatives :

- au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1er janvier 2014 ;
- aux modifications des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1er janvier 2015.

Article 13

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Désignation de l'OPCA et obligations conventionnelles de versement

Date du texte : 2016-11-17 Version KALI retenue : 2016-12-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord désigne l'OPCA de branche et fixe les obligations conventionnelles de versement selon les mêmes modalités et durées que celles prévues initialement par l'avenant 3 du 3 juin 2015 abrogé par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

1. Obligations conventionnelles de versement

Article

En complément des dispositions légales, les employeurs s'engagent à verser à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution conventionnelle au titre du plan de formation de :

- entreprises de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont appliqués dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions légales et conventionnelles sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation de la branche et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces taux sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales versées entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions au plus tôt en septembre 2016, puis en septembre 2017.

2. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

Article

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prendra fin le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent également à arrêter les éventuelles nouvelles dispositions applicables au 1er janvier 2018, au plus tard à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du tourisme social et familial. Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uniformation pour couvrir des actions de formation réalisées par les entreprises sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 seront compensées par les fonds collectés au 28 février 2018 et assis sur la masse salariale 2017. Les contributions conventionnelles non utilisées seront utilisées selon les nouvelles modalités définies par avenant étendu.

A défaut d'accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

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

3. Sécurisation juridique

Article

Le présent accord annule et remplace l'avenant 3 du 3 juin 2015 à l'avenant 45 du 16 novembre 2004 et l'avenant 44 du 3 juin 2004, tous deux abrogés par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

Modification de l'article 3.3 bis et création de l'article 3.3 ter dans la convention collective

Date du texte : 2017-11-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

À l'occasion de la négociation sur l'accord CPPNI, il est apparu utile de revoir les dispositions de l'article 3.3 bis de la CCNTSF.

Il apparaît en effet que l'article 3.3 bis actuel prévoit à la fois des dispositions intéressant l'ensemble des entreprises et à la fois des dispositions spécifiques aux négociateurs de branche.

Les dispositions de cet article sont donc modifiées pour les adapter aux règles en entreprise et un nouvel article 3.3 ter est créé pour prévoir les dispositions applicables aux représentants de la branche.

Article 1er

L'article 3.3 bis intitulé « Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux » est désormais rédigé comme suit :

« Article 3.3 bis
Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

Tout nouveau délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une organisation syndicale représentative bénéficie d'une formation économique sociale et syndicale prise en charge selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

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

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

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1 650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger

plus favorablement à ces dispositions.

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

Article 2

Un nouvel article 3.3 ter est inséré et est rédigé comme suit :

« Article 3.3 ter

Moyens mis à disposition des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative
au niveau national (1)

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

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

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 3

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

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

Cohésion sociale (OPCO)

Date du texte : 2018-11-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial ont pris acte des dispositions légales introduites par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », relatives à la constitution des opérateurs de compétences.

Le présent accord a pour objet d'arrêter le choix des partenaires sociaux de branche, concernant le périmètre de leur futur opérateur de compétences de rattachement, sur le fondement des recommandations du rapport remis à la ministre du travail par Jean-Marie Marx et René Bagorski, et dans le cadre de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 6332-1-1 et suivant du code du travail.

Le tourisme social et familial (IDCC 1316) est un acteur à part entière de la cohésion sociale. De par le champ d'application de convention collective nationale : les associations du tourisme social et familial, et de par leurs valeurs, les entreprises du tourisme social et familial œuvrent pour un accès des vacances à des publics les plus larges possible.

Le tourisme social et familial propose, en différenciation d'autres opérateurs, un produit adapté aux clientèles accueillies :

- un accès facilité aux personnes bénéficiaires d'aides sociales ou de prise en charge totale ou partielle de leur séjour ;
- une prise en charge des enfants dans le cadre d'un projet éducatif et de découverte ;
- l'organisation d'activités ou d'animations à des conditions adaptées aux publics accueillis et dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire.

De surcroît, la majorité des emplois distinctifs de cette branche sont des métiers directement rattachés à une logique d'animation, d'activités sportives ou de création de lien social.

Par ailleurs, grâce à leur stratégie en matière de formation professionnelle, les acteurs de la branche souhaitent maintenir leur politique d'insertion dans l'emploi des salariés sans qualification professionnelle.

Ainsi, par cet accord de désignation, les partenaires sociaux entendent souligner les valeurs sociales depuis longtemps défendues et promues par la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial souhaitent le rattachement à un opérateur de compétences cohérent avec ses choix antérieurs et logiques au regard des enjeux et de ses projets.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1er.

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

Article 2 — Choix de l'opérateur de compétences de rattachement de la branche

Les partenaires sociaux choisissent de rattacher la branche du tourisme social et familial à l'opérateur de compétences correspondant au périmètre « Cohésion sociale : champ social et insertion, sport », et ce à la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Cette désignation sera ainsi rendue effective sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1-1 et suivants du code du travail par l'opérateur susmentionné.

Article 3 — Dispositions transitoires

Du 1er janvier 2019 au 31 mars 2019, Uniformation, OPCA actuel de la branche continue d'assurer la collecte et la gestion des contributions liées au financement de la formation professionnelle de la branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 4 — Dispositions relatives au dépôt et à la publicité du présent accord

Le présent accord prend effet au jour de sa signature.

Le dépôt sera assuré par la partie signataire la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Égalité professionnelle

Date du texte : 2019-05-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements et des dispositions pris par les partenaires sociaux notamment dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du tourisme social et familial (TSF).

Les dernières études réalisées dans la branche permettent de constater :

- une féminisation des fonctions occupées, de l'ordre de 58 % ;
- une sous-représentation dans la catégorie « cadres » entraînant des écarts significatifs de rémunération (38 % des cadres sont des femmes) ;
- une répartition femmes/ hommes déséquilibrée selon les métiers ;
- une surreprésentation des femmes au sein des postes les moins qualifiés.

Forts de ce constat et du bilan des actions réalisées et menées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2012, les partenaires sociaux sont convaincus de la nécessité de poursuivre et d'accroître les mesures déjà prises. Porteurs des valeurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux se sont appuyés, pour guider leur réflexion et compléter les mesures prises, sur l'accord multiprofessionnel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes/ hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé par l'UNED et 5 confédérations syndicales de salariés.

Par ailleurs, les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite loi travail, les ordonnances dites Macron, ainsi que la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 prévoient diverses mesures en vue de favoriser l'effectivité de l'égalité femmes-hommes qu'il convient de souligner et d'intégrer dans le présent accord.

Au-delà des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du TSF ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des négociations et de conclure des mesures visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objectif de proposer une meilleure appréhension du vocabulaire lié à l'égalité professionnelle (lexique en annexe I) et d'identifier les domaines d'actions de progression afin d'impulser une nouvelle dynamique en matière d'égalité femmes/ hommes au sein de la branche.

Au regard de la mise en œuvre et du bilan de l'accord du 15 novembre 2012 dans la branche, il

a été décidé de promouvoir les domaines d'actions de progression prioritaires suivants :

- le recrutement ;
- l'accès à la formation, promotion professionnelle ;
- le respect de l'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la conciliation vie professionnelle/ vie familiale ;
- la parentalité et la solidarité familiale ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes ;
- l'optimisation des outils RH au sein des entreprises.

Afin de réaliser un bilan de ces mesures, les partenaires sociaux s'engagent à s'appuyer sur des indicateurs précis lors de l'élaboration du prochain rapport de branche. La liste non exhaustive de ces indicateurs figure en annexe II du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial. Par ailleurs et en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions contenues dans le présent avenant ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Pour autant, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux signataires d'accorder une attention particulière et un soutien dédié aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de la commission de suivi instaurée à l'article 11, qui produira un outillage adapté.

Article 2 — Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixité des emplois

Le présent accord vise notamment à accompagner le développement de la mixité des emplois au sein de la branche. Dans cet objectif, les partenaires sociaux entendent favoriser l'évolution des représentations sociales et une modification des comportements dans le champ de l'entreprise.

Cette évolution doit être favorisée par :

- des formations de l'encadrement et des professionnels dans le champ des ressources humaines au thème de l'égalité ;
- la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche du TSF favorisant une répartition équilibrée entre les deux sexes et exempte de toute terminologie et de représentation génératrice de stéréotypes sexués ;
- la déclinaison de cette approche notamment au moyen de partenariats avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'emploi, ou encore avec les organismes chargés de dispenser le conseil en évolution professionnelle.

Article 3 — L'accès à l'emploi : le recrutement et la mixité des emplois

Les partenaires sociaux rappellent que les critères de recrutement doivent être fondés exclusivement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les partenaires sociaux rappellent fermement qu'il est interdit de faire une présentation genrée des emplois et que toute offre d'emploi ou présentation de métier doit se faire de manière neutre soit avec la présentation masculine ou féminine de l'emploi soit par la mention (H/F) accolée à tout terme générique d'emploi.

Cette présentation est la seule possible pour contribuer à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à aller plus loin en contribuant par leur politique de recrutement à lutter contre les discriminations ou à favoriser le rééquilibrage des écarts.

C'est ainsi que :

- les annonces doivent obligatoirement respecter les principes de neutralité ;
- le recruteur doit utiliser les mêmes méthodes de sélection pour chaque candidat (grille d'évaluation, grille d'analyse de CV). Elles doivent répondre à des critères objectifs.

Il est rappelé que l'employeur doit informer les représentants du personnel de la méthodologie employée.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme ;
- à s'appuyer sur des outils existants, dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination ;
- à retenir à compétences égales le même ratio de femmes et d'hommes en entretien que celui des candidatures reçues ;
- à tenir selon le sexe un état des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives ;
- à diffuser, pour les candidats reçus en entretien, un document faisant état des droits et obligations des parties en matière de recrutement. Ce document est transmis par le biais d'un courriel ou d'un écrit remis en main propre lors de l'entretien. La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée de l'élaboration dudit document.

Enfin, les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 4 — La gestion des parcours d'évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute

discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Article 4.1 — La formation professionnelle

La formation en tant que vecteur de promotion professionnelle est un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, en particulier pour les salariés à temps partiel.

4.1.1. Les actions à mener par la branche

Dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effective l'accès à la formation pour tous et ce peu importe le sexe, la nature du contrat et la durée de travail.

Les partenaires sociaux veillent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

Les actions entreprises permettront ainsi un meilleur accès à l'emploi et un renforcement des parcours professionnels.

4.1.2. Les actions à encourager auprès des entreprises

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc.) ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Article 4.2 — La mobilité et la promotion professionnelle

Tous les salariés doivent avoir un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, l'entretien professionnel pourra être mobilisé pour envisager des possibilités de progression de carrière. Il s'agit de lutter contre les effets « plafonds de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes, notamment à la prise de postes pour lesquels leur genre est sous-représenté.

Afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'évolution professionnelle, les salariés se trouvant absents seront informés des offres d'emploi en interne afin de pouvoir y postuler avec les mêmes chances. Ils devront préalablement communiquer leur accord pour l'envoi de telles informations.

Les critères de promotion et de mobilité internes devront être fondés sur des éléments objectifs d'évaluation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent notamment viser un objectif de parité.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation et ce notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'impact sur l'acquisition des droits liés au compte personnel de formation.

Article 5 — Égalité salariale et classifications

Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 5.1 — Principes généraux pour l'instauration de l'égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination. Ainsi, il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les entreprises doivent assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Aucune différence de salaire ne doit être fondée sur l'appartenance sexuelle.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Afin d'assurer l'effectivité du principe de l'égalité salariale, les entreprises du TSF doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les sexes. Il est rappelé conformément aux dispositions légales que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

S'agissant de la méthode de calcul pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de postes équivalents et par tranche d'âge, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de la branche du tourisme social et familial.

L'employeur peut également répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique en

application d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce cas, cette méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Enfin, l'employeur peut répartir les salariés selon une autre méthode de cotation des postes entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

À la suite d'un retour de congé de maternité ou d'adoption et en cas d'augmentation générale ou individuelle pendant cette période, le salarié doit profiter de l'augmentation dont bénéficient les salariés de sa catégorie dans l'entreprise.

Article 5.2 — Les moyens de réduction des écarts de rémunérations

Dans le but d'analyser plus finement la réalité des écarts individuels de rémunération constatés entre les deux sexes et contribuer plus efficacement à leur réduction, les partenaires sociaux incitent les entreprises, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, à identifier clairement et sur des bases objectives, les différentes composantes des rémunérations individuelles des collaborateurs (valorisation d'un parcours, d'une expérience, d'une performance spécifique, etc.).

Ainsi, les écarts de rémunérations qui ne s'expliquent pas par des éléments objectifs seront plus aisément identifiables pour donner lieu, dans le temps, à des mesures appropriées à la nature des différences observées.

Article 5.3 — Classifications

Dans le cadre de la révision quinquennale obligatoire des classifications, les partenaires sociaux s'engagent à cette occasion à être extrêmement vigilants à ne pas formaliser des dispositions susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

À cette fin, les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classifications seront analysés en vue d'identifier et de corriger tout facteur de discrimination directe ou indirecte pour un même emploi.

Afin d'assurer cette garantie, les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur des outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet.

Article 6 — Conditions de travail et emploi

Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 6.1 — Organisation du travail. - Articulation entre la vie

professionnelle et la vie personnelle

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à favoriser l'objectif de parité.

Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Par conséquent, les entreprises sont invitées à intégrer dans leur organisation, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements seront adaptés et prévus à l'avance afin de permettre cette articulation et devront, dans la mesure du possible, s'inscrire à l'intérieur des horaires habituels de travail. Un délai de prévenance compatible avec les contraintes de vie familiale sera observé dans l'organisation des plannings.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à prendre toutes mesures nécessaires visant à garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations des salariés que de leur vie familiale.

Enfin, les apports des nouvelles technologies, qui permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise, pourront constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Article 6.2 — Conditions de travail de la salariée enceinte

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévus par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise à améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte.

Il est rappelé que les entreprises doivent veiller à ce que la salariée enceinte bénéficie d'une réduction journalière de 1 heure le mois précédant son départ en congé maternité conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 6.3 — Conditions de travail et salarié à temps partiel

Les demandes des salariés pour un aménagement de temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à l'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Les entreprises veilleront à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Ainsi, elles doivent offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

Article 7 — Parentalité

Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 7.1 — Gestion de la parentalité dans l'entreprise

Les entreprises doivent veiller à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congés de maternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif.

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

Par ailleurs, ces périodes d'absences ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés en congés de longue durée (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation) les informations communiquées à l'ensemble des salariés, pendant leur absence, dans la mesure où ceux-ci donnent leur accord écrit.

Article 7.2 — Périodicité des entretiens à l'issue du retour du salarié

Dans le mois suivant le retour du salarié absent du fait de la parentalité (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation), un entretien de reprise sera systématiquement organisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, cet échange devra donner lieu à un entretien plus approfondi en fonction des

périodicités suivantes :

- 6 mois d'absence : entretien au cours duquel est obligatoirement évoquée l'évolution de l'entreprise et son impact sur le poste nécessitant, le cas échéant, l'adaptation du salarié ;
- 1 an d'absence : entretien au cours duquel l'employeur et le salarié procèdent à la vérification de la rémunération.

Article 8 — Solidarité familiale

Les entreprises doivent veiller à communiquer toutes les informations nécessaires aux salariés relatives aux dispositifs permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié.

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils technologiques pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Article 8.1 — Aidants familiaux

Des mesures d'aménagement de temps de travail seront prévues à destination des salariés aidants familiaux. Cette aide familiale ne devra en aucun cas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour rappel, en vertu de l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles, « est considéré comme un aidant familial le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

Article 8.2 — Jours de congés enfant malade

Il est rappelé que, sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés, dans la limite de 3 jours par an et par salarié, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

En cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de 15 ans jusqu'à 18 ans inclus dont il assume la charge effective et permanente, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré selon des modalités prévues par l'entreprise dans la limite de 3 jours par an et par salarié.

Article 8.3 — Jours de congés enfant malade supplémentaires

En cas de maladie ou d'accident, toujours constatés par certificat médical, le parent élevant

seul un enfant de moins de 3 ans bénéficie de 2 jours de congés rémunérés supplémentaires par an.

Le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation dans les meilleurs délais, justificatifs pouvant être notamment :

- bénéfice de l'allocation parent isolé de la CAF ;
- décision d'un tribunal judiciaire concernant l'attribution de l'autorité parentale ;
- le livret de famille ;
- la feuille d'imposition du foyer fiscal.

(1) L'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 — Prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail

L'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat doit prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste.

Les entreprises doivent y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base pour l'affichage des dispositions ci-dessus. Ces travaux pourront s'appuyer sur les études réalisées par des organismes publics spécialisés (défenseur des droits, conseil économique social et environnemental...).

Article 10 — L'optimisation des outils RH au sein des entreprises

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de mettre en place des outils RH au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité réelle.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier à périodicité annuelle sur l'égalité professionnelle.

À défaut d'accord conclu sur le thème de l'égalité, les entreprises établissent un plan d'action lequel comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs, l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il est rappelé conformément aux dispositions légales et réglementaires, que dans le cadre de la BDES, les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent recueillir au minimum l'ensemble des données obligatoires.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à recueillir des données chiffrées et des outils de nature à alimenter les indicateurs de branche.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront notamment puiser, dans le guide pratique édité par l'UDES, des outils et bonnes pratiques utiles à la conduite de leur politique égalité professionnelle.

Le guide pratique de l'UDES est accessible au lien internet suivant :

https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf.

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront en outre des outils produits par la commission de suivi de la branche.

Article 11 — Modalités de suivi du présent accord

Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 11.1 — Création d'une commission de suivi

11.1.a) Création de la commission de suivi

Une commission de suivi est instituée afin de déterminer l'impact des mesures du présent accord et d'aider à sa mise en œuvre.

Cette commission de suivi est composée d'au moins un représentant de chaque organisation représentative patronale et de salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du secrétariat de la branche. Lors de la première réunion de la commission de suivi, celle-ci doit adopter un calendrier d'action pour l'année à venir et le transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

11.1.b) Missions de la commission de suivi

Dans le cadre de nouveau dispositif réglementaire résultant du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la commission de suivi pourra recueillir et faire état des mesures correctives les plus efficaces adoptées dans les entreprises.

La commission de suivi pourra également travailler en étroite collaboration avec plusieurs entreprises volontaires de la branche afin de les soutenir de façon active dans leurs objectifs d'égalité professionnelle.

Concomitamment, la commission de suivi pourra rechercher, au sein d'un échantillon

d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de traitement entre les femmes et les hommes notamment l'ancienneté dans l'emploi.

La commission de suivi pourra intervenir, à la demande de l'entreprise volontaire, pour proposer des modifications du règlement intérieur prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'une des améliorations possibles est notamment l'instauration de la notion de « harcèlement discriminatoire » et l'instauration de sanctions disciplinaires.

Pour l'exercice de sa mission de suivi, la commission pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs présentés à l'annexe II du présent accord.

Article 11.2 — Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés

La commission de suivi sera également chargée de la réalisation d'outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour les soutenir dans la mise en œuvre du présent accord.

Elle devra notamment établir une grille d'analyse type pour l'étude des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 11.3 — Utilisation des travaux de la commission de suivi

Les travaux de la commission de suivi seront transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour l'élaboration du rapport mentionné à l'article L. 2232-9 3° du code du travail.

Hormis les entreprises volontaires sectionnées dans le cadre de l'article 11.1.b, et le cas échéant avec leur consentement, tous les résultats du groupe de travail sont collectés et utilisés de façon anonyme.

Article 12 — Sécurisation juridique

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 — Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 14 — Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Annexes

Article

Annexe I

Lexique

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une

même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Article

Annexe II

Liste non exhaustive des indicateurs pour le rapport de branche et nécessaire au suivi du présent accord

La présente liste prend acte du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et notamment de ces annexes I et II afin de prévoir des indicateurs à même d'être recueillis dans les meilleures conditions par la commission de suivi mis en place par l'article 11.1 du présent accord.

I. – Effectifs (femme/homme)

Effectif par CSP/niveau de qualification/nature du contrat/âge/ancienneté.

Sont à exclure :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition par une autre entreprise.

II. – Embauches (femme/homme)

Nombre d'embauches CDI et CDD par sexe/niveau de classification/métier.

III. – Formation professionnelle (femme/homme)

- nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau/statut (cadre ou non cadre)/nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire) ;
- proportion femmes/hommes ayant suivi des formations d'encadrement (gestion d'équipe, de projet d'établissement) ;

- nombre de formations au recrutement mixte organisées.

IV. - Promotions (femme/homme)

Indicateur sur la promotion : changement de niveau (classification conventionnelle) par sexe/emploi.

V. - Rémunérations (femme/homme)

Rémunération annuelle moyenne par sexe et par :

- fonctions/emplois/niveau de classification ;
- tranche d'âge :
 - moins de 30 ans ;
 - de 30 à 39 ans ;
 - de 40 à 49 ans ;
 - et 50 ans et plus ;
- selon le type de contrat.

VI. - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (femme/homme)

- nombre de congés maternité ;
- nombre de congés paternité ;
- nombre de congés parentaux ;
- nombre de congés de soutien et solidarité familiale (proches aidants, etc.) ;
- nombre de congés enfant malade pris.

Chèque emploi service universel (entreprises de moins de 50 salariés)

Date du texte : 2019-05-27 Version KALI retenue : 2019-10-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au travers une démarche de qualité de vie au travail, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un accord de branche facultatif afin de faciliter l'utilisation par les organismes de la branche du chèque emploi service universel (ou CESU) préfinancé.

Tel un titre-restaurant, le CESU « préfinancé » est un moyen de paiement acheté par l'entreprise.

Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d'enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié que l'entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d'enfants.

Article 1er — Conditions d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant instaurer le CESU au bénéfice de leurs salariés.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2 — Dispositions permettant d'instaurer le CESU dans les entreprises de moins de 50 salariés

Décision unilatérale sur la mise en place du chèque emploi service universel (ou CESU) au sein de l'entreprise ...

1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la société ... [à compléter].

2. Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques emploi service universel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé et qui perçoivent une rémunération au titre d'un contrat de travail en cours et ont une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

3. Consentement du salarié

Le salarié en CDI doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle au début de chaque année civile.

Le salarié en CDD doit indiquer son acceptation individuelle dans les 15 jours qui suivent son embauche.

Une note d'information sur le dispositif du CESU sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

4. Contribution de l'employeur et du salarié au financement des chèques

Les parties signataires conviennent que les salariés bénéficiaires tels que définis à l'article 2, pourront bénéficier chaque année de titres CESU préfinancés dans la limite d'une valeur faciale de ... [à compléter dans la limite réglementaire de 100 €] €.

Il est convenu que les titres CESU seront financés par l'employeur à hauteur de ... [à compléter] de la valeur faciale soit un montant maximal de ... [à compléter] par année civile et par salarié. ...[à compléter] par année civile et par salarié.

La part à la charge du salarié, soit ... [à compléter] € de la valeur faciale des titres, sera prélevée sur le salaire du demandeur le mois de la commande.

La prestation de service, fabrication et colisage, ainsi que l'envoi sont pris en charge par l'entreprise.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution, éventuellement en fonction des critères objectifs et non discriminatoires qu'il a définis. Il en informe le personnel et le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

La part payée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques figurent en bas du bulletin de salaire.

5. Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Conformément à la législation en vigueur les aides versées par l'employeur pour le financement de services à la personne ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830,00 € par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque

année).

De même, l'aide n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 830 € par an et par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

6. Durée de l'accord, entrée en vigueur et envoi à la CPPNI

Ces dispositions entrent en vigueur le ...

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée. Cet envoi peut se faire par mail à l'adresse cppni@gsotf.org ou par voie postale (7, rue Pérignon, 75015 Paris).

Article 3 — Choix de l'opérateur et valeurs minimales de participation

Pour l'application du présent accord, l'employeur devra participer au financement du CESU à hauteur de 30 % minimum de la valeur faciale du chèque et le salarié à hauteur de 70 % maximum de la valeur faciale du chèque.

Sous réserve de l'évaluation du dispositif CESU instauré par le présent accord, les partenaires sociaux évalueront l'opportunité de proposer un opérateur unique à des conditions préférentielles. Jusqu'à cette évaluation, l'entreprise demeure entièrement libre de recourir aux opérateurs existant sur le marché.

Article 4 — Négociation dans les entreprises

Le présent accord ne fait pas obstacle aux négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 5 — Entrée en vigueur, durée et suivi du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour envisager les adaptations du présent accord, qui pourraient s'avérer nécessaires. La CPPNI assure le suivi de l'accord et de ses conditions d'application dans les entreprises de moins de 50 salariés notamment grâce à l'envoi des accords types utilisés par les entreprises.

Article 6 — Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif

sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 — Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe

Liste des prestations possibles dans le cadre du chèque emploi salaire universel

Pour payer quoi ?

Les activités que l'on peut payer en CESU figurent dans la liste ci-dessous (certaines activités sont effectuées exclusivement au domicile du particulier) :

- garde d'enfant à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile ;
- petits travaux de jardinage ;
- entretien de la maison et travaux ménagers ;
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
- assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
- assistance informatique et Internet à domicile ;
- gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
- assistance administrative à domicile ;
- soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes ;
- garde malade à l'exclusion des soins ;
- assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes.

D'autres activités sont partiellement réalisées en dehors du domicile. Pour pouvoir être réglées en CESU, elles doivent faire partie d'une offre de services incluant un ensemble de prestations effectuées au domicile du particulier :

- collecte et livraison à domicile de linge repassé ;
- préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
- livraison de repas à domicile ;
- livraison de courses à domicile ;
- accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante) ;
- prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au

travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;

- aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile.

Formation professionnelle et apprentissage

Date du texte : 2019-11-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer rapidement partie de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux besoins, pratiques et moyens du secteur dans un objectif de mutualisation.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de l'accord du 4 octobre 2016.

Article 1er — La CPNEF

1.1. Objectifs

La CPNEF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de conduire la politique de la branche du tourisme social et familial en matière de formation professionnelle continue et d'alternance.

La CPNEF a la responsabilité politique de l'analyse des besoins en emplois et en compétences dans la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CPNEF attachera une attention particulière pour le soutien des TPE/PME dans leur appropriation des nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

1.2. Missions. Attributions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation

professionnelle de la branche.

En particulier, la CPNEF intervient dans les domaines suivants :

- politique de formation de la branche : la CPNEF conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins. La CPNEF réalise un bilan de la politique de formation des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lien étroit avec l'OPCO compétent ;
- modalités et niveaux de prise en charge : la CPNEF gère les fonds mutualisés issus de la contribution à la formation professionnelle conventionnelle. Elle prend des décisions s'appliquant aux entreprises de la branche concernant les modalités et niveaux de prise en charge des différents dispositifs, ou la participation à des travaux, études, enquêtes ou conventionnements avec des tiers ;
- alternance : les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'alternance comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles et à l'emploi. La CPNEF est ainsi chargée de favoriser le recours à l'alternance, notamment l'apprentissage, dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- certification : la CPNEF est chargée de la création, la révision et la suppression des certifications de branche. Elle assure le suivi de leur déploiement et confie, le cas échéant.

1.3. Composition et fonctionnement

Composition :

- la CPNEF est composée paritairement de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
 - d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Création d'une sous-commission « alternance ».

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu crucial de l'alternance, décident de créer une sous-commission « alternance » pour traiter des questions spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et la PRO A dans la branche en lien avec l'OPCO.

Au moins une fois par an, la commission alternance réunit des représentants des entreprises et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO pour échanger sur le recours à l'apprentissage et les solutions pouvant être instaurées pour le faciliter.

Création de groupes de travail.

Des groupes de travail pourront être créés pour des sujets spécifiques autant que besoin. Les

comptes rendus de leurs travaux seront restitués en CPNEF.

1.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

1.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

Article 2 — La formation des salariés dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeur, salarié.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont renouvelés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en toute ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

2.1. Le plan de développement des compétences (1)

2.1.1. Dispositions d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

La mutualisation des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une contribution supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds légaux et, le cas échéant conventionnels, par chaque entreprise :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

2.1.2. Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les actions de formation obligatoires.

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au

maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation.

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont incités à prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

2.2. Dispositions en soutien au départ en formation

2.2.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

2.2.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes.

L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera et/ ou financera.

2.2.3. Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

(1) L'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 — Le CPF faisant l'objet d'une co-construction

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque individu bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation (CPF) dont dispose chaque salarié est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, il est alimenté selon les dispositions légales en vigueur.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Article 4 — L'accueil de nouveaux entrants

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance.

4.1. Le contrat de professionnalisation de droit commun

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

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

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de l'action de formation :

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Aménagements conventionnels aux durées précédentes :

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

La rémunération :

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

Tutorat :

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

4.2. Le soutien au développement de l'apprentissage

4.2.1. Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche du tourisme social et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-commission alternance étudiera particulièrement les possibilités d'adaptation entre le temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les coordonner avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;

- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

4.2.2. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

4.2.3. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

4.2.4. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

4.2.5. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

4.2.6. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Article 5 — Le contrat de professionnalisation expérimental

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Article 6 — L'observatoire de branche

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a ainsi pour missions spécifiques sur ce thème :

- de faire un état des lieux précis sur les conditions d'emploi dans le secteur (effectifs, famille de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;
- de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des titres et des certifications, les plus utilisés dans la branche ;
- de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- d'établir des préconisations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une politique de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des fonds de l'OPCO, dans les conditions admises par son conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des co-financements qui pourraient lui être accordés par l'État ou toute autre institution publique.

Article 7 — Le financement de la formation professionnelle

Les dispositions conventionnelles relatives au financement de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord spécifique à durée déterminée en vue de réviser l'accord du 6 juin 2017.

Article 8 — Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise et laissent à la CPNEF le soin d'appliquer une politique de formation prenant en considération leur situation spécifique.

Article 9 — Sécurisation juridique

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du tourisme social et familial dès son entrée en vigueur.

Article 10 — Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 11 — Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Date du texte : 2020-02-12 Version KALI retenue : 2020-11-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » relatives au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) à la convention collective.

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A ».

Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de ce nouveau dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires.

De plus, les partenaires sociaux soulignent que ce dispositif peut également favoriser les parcours « bi-qualifiants » pour les salariés dont l'emploi est lié à l'activité saisonnière des entreprises.

Article 1er — Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet de traiter les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance ci-après nommé « Pro-A ».

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 — Objet et mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 2.1 — Les salariés éligibles à la Pro-A

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- aux salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 2.2 — Durées et mise en œuvre de la Pro-A

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la « Pro-A » peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi (1) ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi (1) ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires souhaitent prévoir que les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de la « Pro-A », et ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les parties signataires rappellent également que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

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

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'échec à la certification visée par le parcours ne peut en aucun cas avoir de conséquences sur la qualification et l'emploi occupé par le salarié avant la mise en œuvre de la « Pro-A ».

(1) Les termes « les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ; les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 — Les certifications professionnelles éligibles à la promotion ou reconversion par alternance

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) actualise et met à jour la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ».

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3.1 — Contexte d'élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail spécifique afin d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ». Les baromètres proposés par l'OPCO de la branche ainsi que les enquêtes sur les besoins en main-d'œuvre établies par Pôle emploi ont servi de support aux réflexions menées.

Le secteur du tourisme social et familial connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions des modes de vie et des comportements des publics accueillis ;
- une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- le développement de la multimodalité des accueils, des loisirs et des activités proposées dans les villages vacances ;
- des mutations écologiques et environnementales liées au transport et au tourisme ;
- des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation.

Le renforcement de la culture du service au client.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours certifiant. Ainsi, le dispositif « Pro-A » est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.2 — Les familles de métiers concernées dans la branche

a) Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités. De nombreux nouveaux équipements sont désormais disponibles dans les établissements :

- des équipements liés à l'électronique ;
- les piscines et les SPA ;
- les installations frigorifiques et de climatisation ;
- des équipements de transports des clients (navette...) ;
- l'entretien des espaces extérieurs.

L'utilisation de ces nouveaux équipements implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité.

L'entretien des espaces extérieurs est également une prestation devenue plus importante dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour

réaliser ces travaux.

Enfin, afin d'améliorer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux souhaitent permettre le développement de parcours bi-qualifiant. Ainsi, les salariés saisonniers qui occupent des postes sur l'hôtellerie-restauration pourraient suivre une formation pour obtenir les compétences requises pour les travaux de petite construction et d'entretien lors de la fermeture des villages par exemple.

b) Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités. Les attentes des clients sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Les clients ont gagné en expertise et deviennent plus exigeants sur l'origine, la présentation et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues :

- la capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle (familiale, de loisirs, professionnelle...) ;
- la capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- la capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client.

En lien avec le service d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients. Ceux-ci relèvent de plus en plus des problématiques de l'hôtellerie avec une exigence de la clientèle plus grande.

Les départs et arrivées sont également plus fréquents et plus proches ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux. Dans cette logique,

l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposés via ces supports de communication.

Certains salariés n'ont pas les compétences requises pour gérer la clientèle étrangère notamment la pratique des langues étrangères. L'apprentissage d'une langue étrangère permet ainsi de répondre à une mutation économique liée à l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces publics des villages vacances, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des clients et de la diversité des publics qui les composent notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes enfants, les seniors etc. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des clients accueillis.

La réglementation est par ailleurs devenue plus contraignante, plus particulièrement pour l'accueil des enfants.

Les comportements des clients ont également beaucoup évolué pour ce qui relève des activités proposées dans les villages, aussi bien concernant celles qui relèvent de la culture et du loisir que des activités physiques et sportives. Une réelle polyvalence est attendue de la part des salariés, notamment une capacité d'adaptation organisationnelle couplée à une capacité de gestion des conflits et des incivilités.

En lien avec l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre pour ce qui relève des postes de directeurs et sous directeurs dans le secteur du tourisme, les métiers de direction ont profondément évolué dans le tourisme social et familial. La concurrence de l'offre d'hébergement nécessite une adaptation permanente de la part des directeurs de village pour répondre aux attentes de la clientèle.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique

et financière de leur établissement. La généralisation de la gestion d'un centre de profit, les pratiques comme le yield management... sont de nouvelles compétences nécessaires à l'appréhension de contraintes économiques toujours plus fortes.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

De même, dans le cadre des relations de travail au sein des structures du tourisme social et familial, l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des villages vacances que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion du personnel au quotidien dans les villages et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

La gestion de la paie est également identifiée comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 4 — Financement

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences selon les décisions de son conseil d'administration et, le cas échéant de la CPNEF.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

En application de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions définies par décret.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et, le cas échéant des décisions de la CPNEF.

Article 5 — Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 6 — Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 — Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Annexe

Article — Annexe

Liste des certifications éligibles à la reconversion et promotion par l'alternance dans la branche
du tourisme social et familial

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de la maintenance	
TP : technicien de maintenance CVC	34159
TP : agent de maintenance des bâtiments	35510
CQP : ouvrier qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air	35413
BP : responsable d'entreprise agricole	29257
TP : ouvrier du paysage	399
Métiers de la restauration et de la cuisine	
CQP : cuisinier	31371
TP : serveur en restauration	34422
TP : responsable de salle en hôtellerie/ restauration	34716

CQP : barman du monde de la nuit	31330
TP : responsable d'unité de restauration collective	35193
TP : cuisinier	34095
TP : chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : management en hôtellerie-restauration : - option A : management d'unité de restauration - option B : management d'unité de production culinaire - option C : management d'unité d'hébergement	35338
CQP : cuisinier en restauration collective	31381
TP : agent de restauration	35650
CAP : production et service en restauration (rapide, collective, cafétéria)	35317
CAP : cuisine	26650
Métiers de l'accueil et de l'hébergement	
TP : gouvernant en hôtellerie	34421
TP : réceptionniste en hôtellerie	34157
TP : chargé d'accueil touristique et de loisirs	31047
BTS : management en hôtellerie-restauration : - option A : management d'unité de restauration - option B : management d'unité de production culinaire - option C : management d'unité d'hébergement	35338
Métiers de l'animation	
CQP : animateur de loisir sportif	36661
BP : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur loisir tourisme	32350
CP : certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - CPJEPS - Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	32369
CAP : accompagnant éducatif petite enfance	28048
Métiers de direction et de management	
<i>Responsable d'établissement et de structure d'accueil touristique (1)</i>	15265
TP : responsable d'établissement touristique	35527
Responsable d'un centre de profit tourisme/ hôtellerie/ restauration	23940
Manager de proximité	35221
Assistant manager loisirs hébergement restauration	34928
Manager en ressources humaines	36666

Manager du développement commercial	34994
Manager de la communication et du marketing digital	34577
Manager en ressources humaines	34242
Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806
Master européen ressources humaines	31913
Master européen management digital	35280
Master gestion des ressources humaines	35912
Master marketing vente	35907
BUT : gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376
BUT : techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	35357
BUT : gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378
Licence professionnelle : management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
Master : management stratégique	22741
BTS : management commercial opérationnel	34031
Fonctions support	
BTS : gestion de la PME	32360
TP : gestionnaire de paie	35633
BTS : tourisme	35331
BTS : comptabilité et gestion	35521
DCG : diplôme de comptabilité et gestion	35526
DSCG : diplôme supérieur de comptabilité et gestion	35044
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030
BUT : gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	35388
BUT : informatique déploiement d'applications communicantes et sécurisées	35476
BUT : techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	35354
Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	36390
TP : conseiller commercial	31005
TP : concepteur développeur d'applications	31678
TP : assistant commercial	35031
TP : assistant Direction	34143

TP : formateur professionnel d'adultes	247
TP : gestionnaire comptable et fiscal	31677
TP : conseiller relation client à distance	35304
Chargé de développement marketing et commercial	36374
TP : assistant ressources humaines	27095
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030

(1) Certification « Responsable d'établissement et de structure d'accueil touristique (RNCP 15265) », exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Interprétation articles 1er et 23 convention collective

Date du texte : 2020-02-12 Version KALI retenue : 2020-10-27 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent avis d'interprétation a pour objet de préciser les dispositions de 2 articles de la convention collective du tourisme social et familial suite aux saisines formulées auprès de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise et examinées le 27 novembre 2019.

Le présent avis concerne le champ d'application de la convention collective dont les dispositions sont stipulées à l'article 1er sur saisine de la CFDT.

Les partenaires sociaux souhaitent préciser que le but lucratif ou non n'est pas un critère d'application des textes conventionnels, ceux-ci s'appliquant de manière indifférenciée en fonction de l'activité principale d'une entité économique.

Il concerne également les dispositions liées au statut de salarié saisonnier titulaire prévues à l'article 23 de la convention collective sur saisine de FO.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que la pratique, consistant pour l'employeur à proposer un avenant de report du terme du CDD conclut pour un terme précis, ne doit pas faire perdre au salarié son statut de saisonnier titulaire pour la saison suivante en cas de refus.

Article 1er — Interprétation portant sur le champ d'application

Les partenaires sociaux confirment que le caractère non lucratif n'est pas une condition pour pouvoir appliquer la convention collective du tourisme social et familial, étant entendu que l'activité principale est le critère fondamental pour l'application d'une convention collective nationale.

Ainsi, la convention collective du tourisme social et familial et les autres accords collectifs de branche s'appliquent aux organismes de tourisme social et familial, exerçant les activités économiques prévues à l'article 1er, sans prendre en considération leur caractère lucratif ou non.

Article 2 — Interprétation portant sur le statut de saisonnier titulaire

Les partenaires sociaux rappellent que le refus d'un salarié saisonnier titulaire de poursuivre une activité salariée au-delà de la période inscrite au contrat de travail saisonnier à terme

précis, n'entraîne aucune modification de son statut de saisonnier titulaire, il reste salarié saisonnier titulaire.

Par exemple, un saisonnier titulaire habituellement embauché pour une saison du 1er avril au 30 octobre et qui refuse de prolonger son contrat à terme précis du 1er novembre au 15 novembre, ne perd pas sa titularisation pour la prochaine saison du 1er avril au 30 octobre où il sera recruté.

Les partenaires sociaux précisent expressément que cette interprétation n'est applicable qu'aux salariés saisonniers ayant conclu un contrat à durée déterminée avec un terme précis. En effet, pour les salariés ayant signé un CDD saisonnier à terme imprécis, dont le terme est lié à la durée de la saison, le salarié accepte en signant son contrat de travail que la durée du contrat soit allongée au-delà du terme minimal au motif de l'allongement de la saison.

Article 3 — Dispositions d'application

Le présent avis fera l'objet des formalités de dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

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

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Date du texte : 2020-12-02 Version KALI retenue : 2021-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La crise sanitaire engendrée par l'épidémie du « Covid-19 » entraîne de graves difficultés économiques dans le secteur du tourisme, et plus particulièrement dans la branche du tourisme social et familial.

Afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de « Covid-19 », sans avoir à procéder à des suppressions d'emploi ou d'en limiter le nombre, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle est mis en place à compter du 1er juillet 2020 : pour cause « de réduction d'activité durable » (loi n° 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet outil, autrement dénommé activité partielle longue durée (APLD) a pour objectif de prendre le relai du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics durant la période de confinement et applicable jusqu'à la fin de l'année 2020 dans notre secteur. Si ce dispositif d'activité partielle exceptionnelle a permis de pallier les effets sur l'emploi durant la crise, il n'a cependant pas été suffisant pour préserver bon nombre de structures de la branche.

La crise sanitaire impacte fortement l'activité du tourisme social et familial, notamment du fait des restrictions de déplacement des populations, d'accueil des publics, des possibilités de restauration ou d'activité parties intégrantes des prestations de nos structures. Le tableau ci-dessous fait état d'une estimation des pertes dans le secteur entre les mois de mars et octobre 2020 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210001_0000_0028.pdf/BOCC

Pour la période d'octobre à décembre 2020, les pertes sont estimées à 200 millions d'euros ; des chiffres actualisés pourront être fournis en temps utile.

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activités des structures de la branche du tourisme social et familial et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue permettant d'assurer une reprise de l'activité le moment venu.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de

besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Cet accord vise à permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit impérativement privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les conditions de recours à l'activité partielle exceptionnelle prévue depuis le début de la crise sanitaire demeurant applicables au minimum jusqu'au 31 décembre 2020 dans notre secteur, l'accord en présence a pour objectif d'en prendre le relai à compter au plus tôt du 1er janvier 2021 si la situation économique des structures l'impose.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316).

Article 2 — Mise en œuvre de l'accord

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. *Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.* (1)

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

*(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.
(Arrêté du 10 février 2021 - art. 1)*

Article 3 — Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche TSF que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Conditions d'application

Article 4 — Indemnisation des salariés et réduction du temps de travail

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

La limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au

minimum légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables et financée par l'État et l'Unédic.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. En cas de dépassement l'entreprise devra informer le CSE quand il existe et les salariés au préalable conformément à l'article 10.

Cette indemnité est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :
 $4 \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Article 5 — Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations

conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'ouverture des droits au 13 mois ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Article 6 — Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

Article 7 — Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

Article 8 — Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant au minima toute la durée d'application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).

Article 9 — Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.
- 2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD).
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.
- 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.
- 5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 10 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que conformément aux textes en vigueur, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif dans le respect des articles 6 et 7.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Article 10 — Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les

concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les efforts proportionnés des instances dirigeantes.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni@gsotf.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III Stipulations finales

Article 11 — Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 12 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le

contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 — Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 10 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'avenant. La CPPNI examine ce point au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

La CPPNI a la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, l'étude des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- nombre d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- nombre de salariés concernés ;
- volume d'heures total sur la période ;
- actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'1 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 14 — Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver pour un 1er point d'étape en juin 2021 et qui sera renouvelé en décembre 2021. Enfin, un bilan de cet accord sera effectué à son terme juin 2022.

Article 15 — Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et *fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de « Covid-19 »*. (1)

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation grâce à un dispositif de signature électronique.

(1) Les termes « et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de covid-19. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020. (Arrêté du 10 février 2021 - art. 1)

Article 16 — Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Prorogation de l'accord de méthode du 10 juin 2020 (dialogue social « Covid-19 »)

Date du texte : 2021-02-03 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Au regard du contexte actuel totalement inédit lié à l'épidémie du « Covid-19 », les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 10 juin 2020 visant à permettre un meilleur fonctionnement des instances et à prendre toutes les décisions indispensables et adaptées pour les structures et les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial. Cet accord est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Compte tenu de la situation qui perdure il est nécessaire de prolonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

Article 1er

L'accord de méthode conclu le 10 juin 2020, à durée déterminée, pour maintenir le dialogue social de la branche TSF durant cette période exceptionnelle est reconduit à compter de la date de signature du présent avenant.

Cet avenant prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 2

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Article 4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Classification conventionnelle

Date du texte : 2021-02-03 Version KALI retenue : 2021-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille de classification conventionnelle visée aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans la branche TSF depuis le dernier texte consacré, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de procéder à une modernisation des critères classants afin de rendre la grille conventionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employeurs et salariés de la branche.

Article 1er — Actualisation des critères classants

Les partenaires sociaux ont convenu de remplacer l'article 3.1 b de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

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

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

-- l'autonomie/initiative :

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

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

-- la responsabilité :

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

de ses collaborateurs ;

-- le niveau de connaissance et/ou expérience :

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

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

-- le relationnel :

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

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

Article 2 — Modification de la grille de classification

Les partenaires sociaux ont convenu d'annuler et remplacer l'article 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

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

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.

B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et limité.	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.

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

* Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.

Article 3 — Champ d'application

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ

d'application quel que soit leur effectif.

Article 4 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Mise à jour du titre I de la convention collective

Date du texte : 2021-06-02 Version KALI retenue : 2022-05-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron » n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant vise à la mise à jour du titre Ier de la convention collective nationale TSF relatif aux « Dispositions générales ».

Article 1er

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 1er du titre Ier :

- les termes « sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer » sont supprimés et remplacés par « sur le territoire national » ;
- afin de tenir compte de la nouvelle nomenclature des codes NAF, et toujours à titre indicatif, les modifications suivantes sont apportées :
 - les termes « le code NAF 55.2E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z » ;
 - les termes « les codes NAF 55.2C et 63.3Z » sont supprimés et remplacés par « les codes

NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z » ;

-- les termes « les codes NAF 74.1J et 91.3E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 70.10Z et 94.99Z ».

Article 2

L'article 2 du titre Ier relatif aux « avantages acquis » est supprimé.

Article 3

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3 « Liberté d'opinion et droit syndical » du titre Ier :

- à l'article 3.1 relatif au « Droit syndical » :

les termes « Si le salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur et le salarié concerné, accompagné du délégué syndical ou, à défaut, d'un délégué du personnel s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. » sont supprimés ;

- à l'article 3.2 bis relatif à la « communication syndicale » :

à la suite des termes « L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux mis à la disposition des organisations syndicales » sont ajoutés les stipulations suivantes : « Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique » ;

- à la suite de l'article 3.2 bis relatif à la « communication syndicale » est inséré un article 3.2 ter comme suit :

« 3.2. ter

Représentant de section syndicale

Chaque syndicat non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndicale. Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs ».

- au sein de l'article 3.3 relatif aux « délégués syndicaux » :

le tableau reprenant le montant mensuel des crédits d'heures est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mensuel du crédit d'heures
26 à 49	5 heures
50 à 150	12 heures
151 à 499	18 heures

500 et plus

24 heures

les termes « Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies à l'article 61 » sont supprimés et remplacés par « Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies par le règlement de l'AGPTSF » ;

– à l'article 3.3 bis relatif aux « Moyens mis à dispositions des délégués syndicaux » : les termes « Tout nouveau délégué syndical désigné bénéficie de 5 jours de formation économique selon son choix » sont supprimés et remplacés par : « *Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à tout nouveau délégué syndical comme à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est mobilisé dans le cadre des dispositions légales applicables, à savoir 12 jours par an pouvant atteindre 18 jours pour les animateurs des stages et des sessions de formation.* (1)»

(1) L'article 3.3 bis du titre I de la convention collective nationale tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2145-1 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 4 — Champ d'application

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 5 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Frais de santé et prévoyance

Date du texte : 2021-11-22 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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

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

Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ayant un fort attachement à la mutualisation, ils invitent les structures de la branche à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés aux articles 2 et 4 du présent accord.

Article 1er — Objet et champ d'application

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

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

Article 2 — Organismes assureurs recommandés en santé

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

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 21, rue Laffitte, 75009 Paris, numéro Siren 775 691 181 ;
- Harmonie Mutuelle, groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la

mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro SIREN 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57, et ayant son siège social au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

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

– Umanens, union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, Siren n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris, composée de :
-- la Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, Siren n° 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur à hauteur de 1/3 du risque, apériteur, gestionnaire et distributeur ;
-- Identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur ;
-- l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 823 416 359, siège social : 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex, assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur, composée de :
-- Mutualia Grand Ouest (MGO), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 401 285 309, siège social : parc d'activité de Laroiseau, 6, rue Anita-Conti, CS 82320, 56008 Vannes Cedex, assureur à 1/9 du risque et distributeur ;
-- Mutualia Alliance Santé (MAS), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN : 403 596 265, siège social : 1, rue André-Gatoux, 62024 Arras Cedex, assureur à 1/9 du risque et distributeur ;
-- Mutualia Territoires Solidaires (MTS), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN : 449 571 256, siège social : 75, avenue Gabriel-Péri, 38400 Saint-Martin-d'Hères, assureur à 1/9 du risque et distributeur.

Article 3 — Régime frais de santé

3.1. Prestations

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Couverture

L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 3.2.1 du présent accord qui ont demandé une dispense d'adhésion.

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

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

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

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin

(e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

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

Sont considérés comme conjoint de l'assuré :

- le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé ;
- le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- la personne vivant en concubinage avec l'assuré. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

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

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

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

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

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent

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

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

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

3.2.2. Versement santé

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

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

3.3. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (1)

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

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

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

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

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

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

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

3.5.1. Structure de la cotisation

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

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

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

3.5.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont structurées de la manière suivante :

- famille hors conjoint : salarié et ses éventuels enfants à charge ;
- conjoint : conjoint, concubin ou partenaire de Pacs du salarié.

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

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

- Régime « Base » :
 - pour partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 plafonds annuels de sécurité sociale (PASS), soumises à cotisations ;
 - et pour une autre partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.
- Régime « Surcomplémentaire » à adhésion obligatoire :
 - pour une partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 PASS, soumises à cotisations ;
 - et pour une autre partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;
- Régime « Surcomplémentaire » à adhésion facultative :
 - en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

Extension facultative au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs :

- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

3.5.3. Taux et répartition des cotisations du régime de base en santé

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

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

Cotisations mensuelles - Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle

Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,36 % T1 / T2 (1) + 0,32 % PMSS (2)	1,65 % T1 / T2 (1) + 0,22 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,46 % PMSS (2)	1,02 % PMSS (2)

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont donc les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,31 % T1 / T2 (1) + 0,31 % PMSS (2)	1,62 % T1 / T2 (1) + 0,22 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,43 % PMSS (2)	1,00 % PMSS (2)

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :

pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;

(2) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit.

3.5.4. Régime surcomplémentaire

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

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » à adhésion obligatoire		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,42 % T1 / T2 (1) + 0,96 % PMSS (2)	1,82 % T1 / T2 (1) + 0,72 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,96 % PMSS (2)	1,47 % PMSS (2)

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » adhésion facultative (3)		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PMSS (2)	+ 0,80 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PMSS (2)	+ 0,66 % PMSS (2)

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » à adhésion obligatoire		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,37 % T1 / T2 (1) + 0,94 % PMSS (2)	1,78 % T1 / T2 (1) + 0,71 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,92 % PMSS (2)	1,44 % PMSS (2)

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit.

3.5.5. Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés

Les taux de cotisations contractuels des salariés en suspension du contrat de travail non rémunérés et non indemnisés sont détaillés ci-dessous :

Régimes frais de santé	Cotisations contractuelles - Contrats suspendus	
	Régime général	Régime Alsace Moselle
Régime base obligatoire	1,71 % PMSS (1)	1,19 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,38 % PMSS (1)	1,79 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,80 % PMSS (1)	+ 0,80 % PMSS (1)
(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).		

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Régimes frais de santé	Cotisations mensuelles - Contrats suspendus	
	Régime général	Régime Alsace Moselle
Régime base obligatoire	1,68 % PMSS (1)	1,17 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,33 % PMSS (1)	1,75 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,78 % PMSS (1)	+ 0,78 % PMSS (1)

(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

3.5.6. Contrats “ Loi Évin ”

Les taux de cotisations contractuels des contrats “loi Évin” sont détaillés ci-dessous :

Structure(s) de cotisation	Cotisations mensuelles - Contrat « Loi Évin »			
	Régime Base obligatoire		Régime Surcomplémentaire obligatoire	
	Régime général	Régime Alsace Moselle	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié - 1re année	1,71 % PMSS (1)	1,19 % PMSS (1)	2,38 % PMSS (1)	1,79 % PMSS (1)
Salarié - 2e année	2,13 % PMSS (1)	1,48 % PMSS (1)	2,97 % PMSS (1)	2,23 % PMSS (1)
Salarié - 3e année	2,56 % PMSS (1)	1,78 % PMSS (1)	3,57 % PMSS (1)	2,68 % PMSS (1)
Salarié - À partir de la 4e année	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat
Conjoint	2,56 % PMSS (1)	1,78 % PMSS (1)	3,57 % PMSS (1)	2,68 % PMSS (1)
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,79 % PMSS (1)	0,48 % PMSS (1)	1,09 % PMSS (1)	0,72 % PMSS (1)

(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).
NB : Les cotisations à la charge des ayants droit d'un salarié décédé (conjoint et/ou enfant) sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangées pour l'enfant.

(1) L'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

(Arrêté du 27 juin 2022 - art. 1)

Article 4 — Organismes assureurs recommandés en prévoyance

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) de recommander à compter du 1er janvier 2022, quatre organismes assureurs, pour une durée maximale de 5 ans.

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes

assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, n° SIREN 775 691 181 ;
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro de SIREN 333 232 270 et dont le siège est situé 14-16, boulevard Malherbes, 75018 Paris ;
- Mutex, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex ;
- OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris, assureur des garanties rente d'éducation, rente de conjoint substitutive et de la garantie handicap, dont elle délègue la gestion.

Article 5 — Description du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires

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

Les salariés cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

5.2. Condition d'ancienneté

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

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

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres (articles 2.1 ou 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017), l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

5.3. Définition du conjoint et des enfants à charge

5.3.1. Définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint, à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin :

- le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé ;
- ou à défaut, le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- ou à défaut, le concubin de l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil. Le concubin et l'assuré doivent tous les deux être célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement. Ils doivent prouver une période de deux ans de vie commune et que leur domicile fiscal est le même.

5.3.2. Définition des enfants à charge

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

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

5.4. Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent prévoir des garanties au moins équivalentes à celles figurant dans le tableau joint en annexe.

5.4.1. Revalorisation des prestations périodiques

Pour les sinistres nés avant le 1er janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée, en fonction :

- de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap ;
- de l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle (1).

Pour les sinistres nés à compter du 1er janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée :

- en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap ;
- dans la limite de 80 % du taux de rendement de l'actif général prévoyance le plus faible parmi les organismes assureurs co-recommandés ; indice constaté pour l'année N - 1 , sous déduction du taux technique réglementaire de cette même année et à condition que le solde global soit créditeur sur ce même exercice permettant de financer tout ou partie des revalorisations déterminées pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle. Il est précisé que les revalorisations sont effectuées au premier novembre de chaque année.

Par ailleurs, il pourra être prévu un financement des revalorisations par la réserve qui sera défini par la commission paritaire en partage avec les organismes assureurs recommandés à condition d'une réserve disponible au moins également à 50 % des cotisations brutes du dernier exercice.

5.4.2. Conséquences de la résiliation des contrats d'assurance relatifs au régime

En cas de résiliation du contrat d'assurance, notamment à la suite du changement d'organisme assureur du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, ou à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de branche instituant ledit régime, l'organisme assureur est tenu d'assurer le service des rentes en cours au niveau qu'elles avaient atteint à la date de la résiliation du contrat.

Les revalorisations futures des rentes en cours de service seront poursuivies, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, elles seront à la charge du nouvel assureur.

La garantie décès sera maintenue pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, à la charge de l'ancien assureur. Les revalorisations futures des bases de calcul du capital décès seront à la charge du nouvel assureur.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, les revalorisations futures des rentes en cours de service et des bases de calcul du capital décès sont prises en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

5.5. Taux et répartition des cotisations du régime prévoyance

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables.

Les taux de cotisations contractuels sont détaillés ci-dessous :

Pour les non-cadres :

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Pour les cadres :

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
Total	2,40 %	4,38 %

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 80 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

Pour les non-cadres :

Garanties	Cotisations appelées	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,25 %	0,25 %

Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire	0,48 %	0,48 %
Invalidité permanente	0,82 %	0,82 %
Total	1,71 %	1,71 %

Pour les cadres :

Garanties	Cotisations appelées	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,75 %	0,73 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire	0,34 %	1,00 %
Invalidité permanente	0,66 %	1,60 %
Total	1,91 %	3,49 %

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

(1) A l'article 5.4.1., alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 931-1 du code de la sécurité sociale, L. 211-2 du code de la mutualité et L. 112-4 du code des assurances selon lesquels les organismes complémentaires sont tenus de garantir le versement de leurs engagements.

(Arrêté du 3 juillet 2024 - art. 1)

Article 6 — Maintien des garanties frais de santé et prévoyance

6.1. Au titre de la portabilité

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

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

6.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle, ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité d'incapacité permanente professionnelle, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Cependant, l'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Pour les salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...), les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (congé parental d'éducation, congé de formation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, création d'entreprise, etc.), les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties « prévoyance » est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 7 — Degré élevé de solidarité régimes prévoyance et frais de santé

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

- Les 2 % sont assis, pour le régime frais de santé, sur le montant total :
 - des cotisations du régime complémentaire de base et du régime surcomplémentaire éventuellement choisi par l'entreprise, que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif ;
- Les 2 % sont assis, pour le régime de prévoyance, sur le montant total :
 - des cotisations prévoyance prévues à l'article 5.5 de l'accord.

Il est précisé que deux fonds de solidarité distincts sont mis en place, un fonds pour le régime frais de santé et un fonds pour le régime de prévoyance. Le fonctionnement de chaque fonds est défini dans un règlement.

Article 8 — Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

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

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

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Article 9 — Suivi du régime

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire nationale de prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé.

Les conditions de suivi technique des régimes sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

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

Article 10 — Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 — Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1er janvier 2022.

Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 12 — Formalités et publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt ainsi que les formalités

nécessaires à son extension, conformément aux dispositions légales applicables.

Il pourra être révisé dans les conditions légales.

Annexe

Article

Annexe Tableau des garanties santé

Les prestations s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des « contrats responsables », par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution législative, réglementaire et/ou de l'intervention du régime de sécurité sociale, les contrats collectifs souscrits par les entreprises seront mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux, à la date d'effet de la notification de modification adressée aux entreprises sauf si ces dispositions sont d'ordre public et donc d'application immédiate.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220033_0000_0008.pdf/BOCC

Tableau des garanties prévoyance

Pour les salariés « non-cadres » :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220033_0000_0008.pdf/BOCC

Pour les salariés « cadres » :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220033_0000_0008.pdf/BOCC

Classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])

Date du texte : 2022-02-03 Version KALI retenue : 2022-05-07 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

I. Présentation du tableau des emplois repérés

- Qu'est-ce que le tableau des emplois repérés ?

Dans le cadre du travail réalisé sur la classification des emplois de la branche du TSF, les partenaires sociaux mettent à disposition des employeurs et salariés, un outil : un exemple de classification d'emplois qui doivent être lus à la lumière de l'activité du poste et des critères classants fixés par l'avenant n° 65 à la CCN.

Ce tableau peut inspirer les structures dans la création de leur classification interne. Il permet à tout employeur et salarié concerné de mieux appréhender la logique globale de classification des emplois dans une structure ; il convient néanmoins de rappeler que la conformité du classement d'un emploi s'appuie bien sur les critères fixés par l'avenant précité et non le tableau d'exemples proposé.

- Ce tableau doit-il être repris tel quel au sein des structures ?

Non : s'agissant d'une illustration, il n'a pas valeur impérative et doit nécessairement être adapté à la réalité de la structure (effectif, types d'emplois, organisation etc.), en aucun cas il ne doit être repris tel quel.

Pour que la classification interne des salariés soit conforme, elle doit relever d'une pesée des emplois au regard des critères classants fixés par la CCN que sont : l'autonomie, la responsabilité, le niveau de connaissance/ expérience, le relationnel et bien sûr répondre au principe de réalité de l'emploi au sein de la structure.

- Ce tableau est-il exhaustif : vis-à-vis des métiers/ postes existants au sein de la branche et des intitulés au sein des structures ?

Non : ce tableau est bien indicatif et non exhaustif, il a pour but de donner une illustration possible quant au placement des principaux postes qui peuvent exister dans la branche avec des intitulés qui se veulent génériques. Ces intitulés n'ont pas à être repris / adoptés tel quels, des intitulés de poste différents peuvent bien sûr être utilisés dans les structures et ils trouveront naturellement leur place dans la grille d'emploi éventuellement créée par ces dernières dans le respect des critères classants fixés par la branche et de la réalité de l'organisation.

- Pourquoi peut-on trouver un même intitulé de poste à différents niveaux dans ce tableau ?

La classification dépend bien de la réalité du poste dont il est question, et de l'analyse concrète

de celui-ci au sein de son organisation, au regard des critères classants.

Par exemple : deux salariés qui occuperaient des postes de commercial (e) mais l'un avec plus d'autonomie que l'autre / des degrés de responsabilités différents ne seraient pas classés au même niveau, c'est ce qu'illustre le tableau proposé.

II. Tableau des emplois repérés

Ce tableau d'exemples d'emplois est indicatif et non exhaustif, il vise des emplois génériques et ne préjuge pas de l'intitulé de poste usité dans les structures de la branche. Ces exemples sont bien donnés à titre illustratif et doivent être lus en corrélation avec la grille des critères classant pour permettre une classification des emplois respectueuse du principe de réalité. En effet, seule la pesée de l'emploi qui tient compte concrètement de la technicité des tâches effectuées, du degré d'autonomie donné et des responsabilités confiées permet de déterminer la classification conforme du salarié.

Famille Niveau	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration - gestion - informatique	Commerce (commercialisation - communication/ marketing)
A	Animateur. trice Surveillant. e de baignade	Hôte. tesse d'accueil Réceptionniste Agent. e de propreté Veilleur. euse de nuit Agent. e de sécurité	Agent. e polyvalent. e de restauration Aide cuisine Serveur. se Barman. maid	Agent. e de maintenance	Agent. e administratif Agent. e de gestion	Opérateur. trice de vente
B	Animateur. trice Surveillant. e de baignade	Hôte. tesse d'accueil Réceptionniste Agent. e de propreté Agent. e de sécurité	Serveur. se Magasinier. ère Cuisinier. ère Barman. maid	Agent. e de maintenance	Agent. e administratif. ve/ de gestion (etc.) Assistant. e administratif. ve/ de gestion/ informatique et réseaux (etc.)	Assistant. e commercial. e (etc.) Agent. e de vente/ Vendeur. se conseil
C	Animateur. trice spécialisé. e Maître-nageur. se sauveteur Superviseur d'animation/ d'activités sportives et de loisirs Responsable adjoint. e d'animation/ d'activités sportives et de loisirs	Superviseur ménage/ sécurité/ accueil Responsable adjoint. e de sécurité/ d'hébergement	Cuisinier. ère Second. e de cuisine Responsable adjoint. e de cuisine	Responsable adjoint. e de maintenance	Aide comptable Technicien. ne informatique et réseaux Assistant. e administratif. ve/ de gestion/ paie/ RH/ Informatique et réseaux/ juridique/ comptable (etc.) Responsable adjoint. e administratif. ve/ de gestion/ informatique et réseaux, etc.	Commercial. e Vendeur. se conseil Responsable adjoint. e commercial. e (etc.)
D	Responsable d'animation/ d'activités sportives et de loisirs	Responsable d'hébergement/ accueil-administration/ de sécurité	Responsable de restauration	Responsable de maintenance	Technicien. ne informatique et réseaux Comptable Gestionnaire administratif. ve/ paie/ RH, etc. Juriste Responsable administratif. ve/ de gestion/ informatique et réseaux, etc.	Commercial. e Infographiste Chargé. e de communication Responsable commercial. e

E	Juriste Chargé. e de communication Responsable Prestations (animation/ maintenance/ restauration/ hébergement)/ d'équipe/ RH/ Opérations/ Commercial/ Financier/ Paie/ Informatique etc. Directeur. trice Métiers (animation/ maintenance/ restauration/ hébergement)/ d'équipe/ RH/ Opérations/ Commercial/ Financier/ Paie/ Informatique etc. Directeur. trice de site/ structure
F Statut cadre obligatoire à partir du niveau F	

Organisation de la négociation collective

Date du texte : 2022-06-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Partant du constat de la cristallisation de la problématique d'attractivité rencontrée par les structures de la branche du tourisme social et familial durant la crise sanitaire du Covid-19, les partenaires sociaux ont dégagé des premiers grands axes de négociation au sein d'un groupe de travail attractivité et rémunération créé au début de l'année 2022 :

- rémunérations et périphériques/accessoires ;
- formation professionnelle et parcours professionnels ;
- conditions de travail et temps de travail.

Parallèlement aux problématiques d'attractivité, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs réflexions et travaux sur d'autres thématiques parmi lesquelles : l'égalité professionnelle, le handicap et le toilettage de la convention collective à l'aune des réformes successives.

Face à la pluralité des thèmes de négociation, les organisations patronales et syndicales représentatives ont décidé, lors de la CPPNI du 4 mai 2022, de fixer une feuille de route relative à ces négociations afin de rythmer ces discussions au sein de la branche du TSF.

Article 1er — Objet

Cet accord de méthode permet de fixer la liste des thématiques, le cadre et la temporalité des négociations pour les trois prochaines années 2022-2023-2024.

Article 2 — Thématiques des négociations

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre ou d'ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- communication de branche :
- promotion des actions de la branche et avantages conventionnels ;
- mise en valeur des métiers du TSF et de son identité,
- formation professionnelle :
- parcours de formation (mobilité professionnelle) ;
- communication sur les métiers du TSF,
- conditions de travail et d'emploi :
- réflexions autour des sujets liés au temps de travail ;
- égalité professionnelle ;

- handicap ;
- protection sociale : actions DES,
- rémunération et classification (hors NAO) :
- système de rémunération/classification ;
- périphériques de rémunération ;
- partage de la valeur,
- toilettage de la convention collective.

À noter que cet accord ne fait en aucun cas obstacle à des discussions ou négociations futures sur toute autre thématique qui n'aurait pas été envisagée ci-dessus.

Article 3 — Organisation et fonctionnement

Les partenaires sociaux conviennent de créer des groupes de travail paritaires pour préparer ces négociations thématiques au fond. Les attributions spécifiques et exactes de ces GT seront déterminées par les commissions (CPPNI ou CPNEF) et leurs travaux seront présentés devant celles-ci pour prise de décision.

Chacun de ces groupes sera constitué paritairement.

Les réunions de ces groupes de travail se tiendront, sauf exception, en visioconférence.

À titre d'exemple, les négociations pourront être structurées de la manière suivante :

- lorsque cela est nécessaire : envoi d'éléments d'information préalables ;
- réunion de présentation et de discussion autour de ces éléments ;
- envoi de propositions et d'éventuelles informations complémentaires ;
- première réunion de négociation ;
- envoi d'un projet d'accord ou avenant par le collège employeurs ;
- réunions de négociation et de finalisation ;
- signature de l'accord ou avenant le cas échéant, ou constat du désaccord au sein du relevé de décision de la commission.

Article 4 — Calendrier

Les négociations au sein de la branche TSF sont généralement structurées autour de 4 CPPNI et CPNEF annuelles (1er février / 2 juin / 3 septembre / 4 décembre).

À l'aune des thématiques dégagées à l'article 2 et des priorités déterminées par les partenaires sociaux de la branche, le calendrier indicatif suivant est élaboré :

	Thématiques				
	Communication de branche	Formation professionnelle	Conditions de travail et d'emploi	Rémunération et classification	Toilettage
Calendrier, présentation et négociation CPPNI	CPPNI & CPNEF	CPNEF	CPPNI	CPPNI	CPPNI

2d semestre 2022 (Commissions 2022 n° 3 et 4)	Entrée en négociation	Entrée en négociation		Entrée en négociation	Fin des négociations	1er semestre 2023 (Commissions 2023 n° 1 et 2)	Fin des négociations	Fin des négociations		Poursuite des travaux	
2d semestre 2023 (Commissions 2023 n° 3 et 4)			Entrée en négociation	Fin des négociations		1er semestre 2024 (Commissions 2024 n° 1 et 2)			Poursuite des travaux		
2d semestre 2024 (Commissions 2024 n° 3 et 4)			Fin des négociations								

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire le présent calendrier pourra être modifié au fil des négociations.

Article 5 — Clause de revoyure

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord lors de la CPPNI n° 2 du 1er semestre 2023 (juin) et pour le cas échéant, convenir d'en revoir les termes (adaptation du calendrier des négociations).

Article 6 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour la durée des négociations visées à l'article 1er du présent texte.

Article 7 — Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 — Application de l'accord

En raison de sa nature, le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 — Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt suivant les dispositions légales applicables.

Modification convention collective

Date du texte : 2022-12-05 Version KALI retenue : 2023-12-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables. Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales, règlementaires et conventionnelles. Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet de modifier certains articles de la CCN dans leur rédaction issue des avenants n° 66 et n° 67 signés le 2 juin 2021.

Article 1er

Le premier alinéa de l'article 3.3 bis est supprimé et remplacé par :

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

Article 2

À l'article 4, après les termes « au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) » est ajouté « pendant douze mois consécutifs ».

Article 3

L'article 8.1 est supprimé et remplacé par :

« Article 8.1
Heures de délégation

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à

l'exercice de leurs fonctions.

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

Il ne peut être inférieur à :

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

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

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 000 salariés ETP.

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

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

Article 4

L'intitulé de l'article 9 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 9

Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés »

Article 5

L'intitulé de l'article 10 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 10

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

Article 6

L'article 12 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 12

Formation des membres du CSE

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

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

Article 7 — Champ d'application

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 8 — Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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 et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Financement formation professionnelle et apprentissage

Date du texte : 2023-09-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du 27 novembre 2019.

Cet accord avait été conclu pour une première durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux n'avaient pas pu dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période en raison de la crise sanitaire. Un avenant a été signé le 29 septembre 2021 pour proroger l'application des règles prévues par l'accord de 2019 pour deux nouvelles années.

À l'issue de ces quatre années, les partenaires sociaux sont satisfaits de ce régime conventionnel. Par le présent avenant ils conviennent de proroger à nouveau l'application de l'accord du 27 novembre 2019 pour deux ans.

Article 1er — Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le terme de l'avenant pour faire un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Article 2 — Champ d'application

Le champ d'application est strictement identique à l'accord collectif de branche du 27 novembre 2019. Il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (– 300/ + 300) mais ne disposent pas de stipulations particulières relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 — Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2024, soit au terme de l'avenant du 29 septembre 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2025. Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2024 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2025.

Article 4 — Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Régimes de frais de santé de prévoyance

Date du texte : 2024-12-04 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet le maintien du taux d'appel appliqué sur les taux de cotisations contractuels prévus pour les garanties « Prévoyance » fixées à l'article 5.5 de l'accord du 22 novembre 2021.

Cette réévaluation a été décidée par les partenaires sociaux de la branche afin d'opérer une rétrocession légitime en direction des assurés du régime, tout en assurant un équilibre financier durable au régime de prévoyance géré par les institutions recommandées par ce même accord.

Le présent avenant annule et remplace donc les dispositions ayant le même objet issues de l'accord du 22 novembre 2021, et notamment de son avenant n° 2 du 8 novembre 2023.

Article 1er — Champ d'application

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

Article 2 — Taux d'appel des cotisations du régime en prévoyance

L'article 5.5 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord du 22 novembre 2021 est révisé comme suit afin de prolonger le taux d'appel des cotisations plus favorable :

« L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables

Les taux de cotisations contractuels sont détaillés ci-dessous :

Pour les non-cadres :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250007_0000_0005.pdf
BOCC

Pour les cadres :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250007_0000_0005.pdf
BOCC

Entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 90 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

Pour les non-cadres :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250007_0000_0005.pdf
BOCC

Pour les cadres :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250007_0000_0005.pdf
BOCC

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité. »

Article 3 — 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 4 — Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur 1er janvier 2025.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Régimes de frais de santé et de prévoyance

Date du texte : 2025-11-14 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet le renouvellement, dans des conditions plus favorables, du taux d'appel appliqué sur les taux de cotisations contractuels prévus pour les garanties « Prévoyance » fixées à l'article 5.5 de l'accord du 22 novembre 2021.

De même, le présent avenant maintien à l'identique le taux d'appel appliqué sur les taux de cotisations contractuels prévus pour les garanties « Frais de santé » fixées à l'article 3.5.

Cette réévaluation a été décidée par les partenaires sociaux de la branche afin d'opérer une rétrocession légitime en direction des assurés du régime, tout en assurant un équilibre financier durable aux régimes de sante et de prévoyance gérés par les institutions recommandées par ce même accord.

Le présent avenant annule et remplace donc les dispositions ayant le même objet issues de l'accord du 22 novembre 2021, et notamment de son avenant n° 2 du 8 novembre 2023 (santé) et de son avenant n° 3 du 4 décembre 2024 (prévoyance).

Article 1er — Champ d'application

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

Article 2 — Taux d'appel des cotisations du régime en prévoyance

L'article 5.5 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord du 22 novembre 2021 est révisé comme suit afin de prolonger le taux d'appel des cotisations plus favorable :

« L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables.

Les taux de cotisations contractuels sont détaillés ci-dessous :

Pour les non-cadres :

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Pour les cadres :

Garanties	Cotisations contractuelles	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
Total	2,40 %	4,38 %

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 80 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

Pour les non-cadres :

Garanties	Cotisations appelées	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS

Décès (ou IAD) toutes causes	0,25 %	0,25 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire	0,48 %	0,48 %
Invalidité permanente	0,82 %	0,82 %
Total	1,71 %	1,71 %

Pour les cadres :

Garanties	Cotisations appelées	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,75 %	0,73 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire	0,34 %	1,00 %
Invalidité permanente	0,66 %	1,60 %
Total	1,91 %	3,49 %

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité ».

Article 3 — Taux d'appel des cotisations du régime frais de santé

L'article 3.5.3 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 3.5.3. Taux et répartition des cotisations du régime de base en santé

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans

l'entreprise ; le salarié complète à hauteur de 40 % de ces mêmes cotisations.

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

Cotisations mensuelles - Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,36 % T1 / T2 (1) + 0,32 % PMSS (2)	1,65 % T1 / T2 (1) + 0,22 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,46 % PMSS (2)	1,02 % PMSS (2)

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont donc les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,31 % T1 / T2 (1) + 0,31 % PMSS (2)	1,62 % T1 / T2 (1) + 0,22 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,43 % PMSS (2)	1,00 % PMSS (2)

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :

pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;

(2) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit ».

L'article 3.5.4 « Régime surcomplémentaire » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 3.5.4. Régime surcomplémentaire

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

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » à adhésion obligatoire

Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,42 % T1 / T2 (1) + 0,96 % PMSS (2)	1,82 % T1 / T2 (1) + 0,72 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,96 % PMSS (2)	1,47 % PMSS (2)

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » adhésion facultative (3)		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PMSS (2)	+ 0,80 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PMSS (2)	+ 0,66 % PMSS (2)

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Cotisations mensuelles - Régime « surcomplémentaire » à adhésion obligatoire		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,37 % T1 / T2 (1) + 0,94 % PMSS (2)	1,78 % T1 / T2 (1) + 0,71 % PMSS (2)
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,92 % PMSS (2)	1,44 % PMSS (2)

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit ».

L'article 3.5.5 « Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés » est ajouté :

« 3.5.5. Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés

Les taux de cotisations contractuels des salariés en suspension du contrat de travail non rémunérés et non indemnisés sont détaillés ci-dessous :

Régimes frais de santé	Cotisations contractuelles - Contrats suspendus	
	Régime général	Régime Alsace Moselle

Régime base obligatoire	1,71 % PMSS (1)	1,19 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,38 % PMSS (1)	1,79 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,80 % PMSS (1)	+ 0,80 % PMSS (1)
(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).		

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Régimes frais de santé	Cotisations mensuelles - Contrats suspendus	
	Régime général	Régime Alsace Moselle
Régime base obligatoire	1,68 % PMSS (1)	1,17 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,33 % PMSS (1)	1,75 % PMSS (1)
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,78 % PMSS (1)	+ 0,78 % PMSS (1)
(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).		

L'article 3.5.6 « Contrats "loi Évin" » est ajouté :

« 3.5.6. Contrats "loi Évin" »

Les taux de cotisations contractuels des contrats "loi Évin" sont détaillés ci-dessous :

Structure(s) de cotisation	Cotisations mensuelles - Contrat « Loi Évin »			
	Régime Base obligatoire		Régime Surcomplémentaire obligatoire	
	Régime général	Régime Alsace Moselle	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié - 1re année	1,71 % PMSS (1)	1,19 % PMSS (1)	2,38 % PMSS (1)	1,79 % PMSS (1)
Salarié - 2e année	2,13 % PMSS (1)	1,48 % PMSS (1)	2,97 % PMSS (1)	2,23 % PMSS (1)
Salarié - 3e année	2,56 % PMSS (1)	1,78 % PMSS (1)	3,57 % PMSS (1)	2,68 % PMSS (1)
Salarié - À partir de la 4e année	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat
Conjoint	2,56 % PMSS (1)	1,78 % PMSS (1)	3,57 % PMSS (1)	2,68 % PMSS (1)
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,79 % PMSS (1)	0,48 % PMSS (1)	1,09 % PMSS (1)	0,72 % PMSS (1)
(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros). NB : Les cotisations à la charge des ayants droit d'un salarié décédé (conjoint et/ou enfant) sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangées pour l'enfant.				

Article 4 — 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 — Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur 1er janvier 2026.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Date du texte : 2025-12-04 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du précédent avenant.

Cet accord avait été conclu pour une première durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux n'avaient pas pu dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période en raison de la crise sanitaire. Un premier avenant a été signé le 29 septembre 2021 suivi d'un second avenant le 23 septembre 2023 pour proroger l'application des règles prévues par l'accord de 2019.

À l'issue de ces six années, les partenaires sociaux restent satisfaits de ce régime conventionnel en vigueur. Ils réaffirment leur engagement à développer et à renforcer la montée en compétence de tous les salariés et à faire de la formation professionnelle un facteur moyen d'attractivité des entreprises organismes du tourisme social et familial.

Par le présent avenant, ils conviennent de proroger à nouveau l'application de l'accord du 27 novembre 2019 pour une nouvelle durée de deux ans, permettant, d'évaluer les projets menés dans le cadre d'un engagement collectif accru pour la politique de formation au sein de la CPNEF de la branche.

Article 1er — Champ d'application

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

Article 2 — Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle fixés par l'accord du 27 novembre 2019 mentionnés ci-dessus sont applicables aux contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2026 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2027.

Pour rappel, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle est de :

- 0,40 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 300 salariés équivalent temps plein. La contribution ne peut être inférieure à 100 € ;
- 0,20 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 300 salariés équivalent temps plein.

Les contributions supplémentaires conventionnelles restent mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Article 3 — Revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer tous les ans la politique de formation de la branche et de partager le bilan de la mise en œuvre de la contribution conventionnelle en CPNEF TSF.

Une négociation sera engagée à compter du 1er juillet 2027 pour, le cas échéant, adapter le présent accord.

Article 4 — Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2026, soit au terme de l'avenant du 29 septembre 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2027.

Article 5 — Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche même s'il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (- 300 /+ 300).

Article 6 — Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail, il et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires minima conventionnels

Date du texte : 2026-01-15 Version KALI retenue : 2026-05-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet l'ajustement du salaire minimum conventionnel correspondant au premier niveau de classification eu égard à la parution du décret de revalorisation du Smic au 1er janvier 2026 dans le cadre de la réouverture des négociations prévue à l'article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 77 du 4 décembre 2025 ayant le même objet.

Par ailleurs, il révisé le calendrier d'organisation de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimums conventionnels.

Article 1er — Champ d'application

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

Article 2 — Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :
« Au 1er février 2026 :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 823,10 €

Article 3 — Calendrier des négociations annuelles obligatoires relatives aux salaires (art. 27 de la convention collective)

L'article 27 de convention collective nationale de tourisme social et familial est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an à partir du dernier trimestre de l'année en cours et, le cas échéant, au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau de la grille de rémunération applicable à la branche, en prenant en considération le contexte économique et social plus

général. »

Article 4 — Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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

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

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

Article 5 — Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 — Entrée en vigueur et dispositions diverses

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er février 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Régime de retraite supplémentaire

Date du texte : 1991-09-17 Version KALI retenue : 1992-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les associations de tourisme social et familial qui, à la date de conclusion du présent avenant, ne font pas déjà bénéficier leur personnel d'un régime de retraite supplémentaire, en sus du régime légal de retraite complémentaire, sont tenues de le faire dans les conditions précisées ci-après.

Article 2

Le régime de retraite supplémentaire s'applique à l'ensemble du personnel salarié.

Article 3

La cotisation à ce régime supplémentaire est fixée à 4 % du salaire brut.

Article 4

Cette cotisation sera répartie entre l'employeur et le salarié selon la proportion suivante :

Employeur 60 %

Salarié 40 %

Article 5

Sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire de l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), le prélèvement des cotisations de ce régime supplémentaire se fera progressivement selon l'échéancier suivant :

1er janvier 1992
..... 1 % du
salaire

1er octobre 1992
..... 1 % du
salaire

1er octobre 1993
..... 1 % du

salaire

1er janvier 1994

..... 1 % du
salaire

Article 6

Les associations qui font déjà bénéficier leur personnel d'un régime supplémentaire mais à un taux de cotisation inférieur à 4 p. 100 augmenteront leur taux de cotisation à partir du 1er janvier 1992, selon l'échéancier mentionné à l'article 5. Elles atteindront donc le taux de 4 p. 100 avant le 1er octobre 1994.

Article 7

Le personnel actif présent dans les associations soumises au relèvement de taux bénéficiera de la revalorisation gratuite des points de retraite pour les périodes travaillées dans les associations de tourisme social et familial.

Article 8

Cette revalorisation s'appliquera également aux salariés retraités, pour la partie de leur carrière qui s'est déroulée dans les associations de tourisme social et familial, y compris celles disparues le jour de la signature du présent avenant. Elle s'appliquera également au personnel non retraité mais radié des effectifs de la profession.

Le niveau des revalorisations gratuites qui seront accordées au personnel retraité et au personnel radié sera déterminé en fonction des résultats de la pesée qui sera effectuée par les caisses de retraites complémentaires, en ce qui concerne le tourisme social et familial.

Article 9

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 1992.

Article 10

Il sera déposé dans les formes légales, par les organisations d'employeurs signataires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Lettre de dénonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance

Date du texte : 2005-09-07 État KALI : VIGUEUR

Article — Lettre de dénonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance

Paris, le 7 septembre 2005

Les employeurs du tourisme social et familial, à la direction départementale du travail, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11,75462 Paris Cedex 10.

L'ensemble des organisations d'employeurs de la CCN du tourisme social et familial, savoir ceux des signataires d'origine encore en activité (CAP France, GSOTS et SATPS) et en tant que de besoin l'UNODESC, qui y a adhéré, notifie par la présente à l'ensemble des organisations syndicales de salariés leur décision de dénoncer le régime de prévoyance, actuellement en vigueur, de cette convention collective, tel qu'il a été établi par l'avenant n° 31 en date du 7 décembre 1994 et par l'ensemble des avenants ultérieurs qui l'ont modifié et/ ou complété (avenants n° 1 à 8).

La présente dénonciation faite par application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail et de l'article 10 de l'avenant n° 31 précité prend effet à l'expiration du délai de préavis conventionnel.

La dénonciation objet de la présente fera l'objet des mesures de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle sera pareillement notifiée au gestionnaire actuel du régime.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Mise à la retraite

Date du texte : 2006-04-05 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet :

-d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;

-de répondre aux obligations fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en termes d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sur les contreparties en termes d'emploi pouvant être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans)

Article 1

1.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, employé ou cadre, qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies.

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans

l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

1.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57, alinéa 2, de la convention collective, majorée de 2/10 de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

1.3. Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en oeuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au double du préavis conventionnel.

Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

Article 2

2.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessus sont remplies.

La mise à la retraite s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement

d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

2.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans remplissant les conditions énoncées au premier alinéa de l'article 2.1 ci-dessus ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57, alinéa 2, de la convention collective. Le calcul de cette indemnité s'effectue en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

2.3. Procédure de mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière à celles qui sont prévues à l'article 1.3 ci-dessus pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

Article 3

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Adhésion de l'UNSA Sport 3S

Date du texte : 2018-06-18 Version KALI retenue : 2018-07-05 État KALI : VIGUEUR

Article

Fédération UNSA Sport 3S et activités connexes

Bagnolet, le 18 juin 2018.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la Fédération UNSA Sport 3S, sport, santé, social et activités connexes, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

La secrétaire générale.
Fédération UNSA 3S.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1979-06-28	Convention collective nationale	Convention collective nationale du 28 juin 1979	Texte de base
1979-06-28	Accord	Emploi et formation, additif à la convention collective	Textes attachés
1985-12-27	Accord	Emploi et formation	Textes attachés
1991-09-17	AVENANT	Régime de retraite supplémentaire	Textes attachés
2005-09-07	Dénonciation par lettre	Lettre de dénonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance	Documents complémentaires
2006-04-05	AVENANT	Mise à la retraite	Textes attachés
2007-04-04	Accord	Prévoyance complémentaire (annexe I)	Textes attachés
2008-04-03	Avenant	Régime de prévoyance complémentaire	Textes attachés
2012-11-15	Accord	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2013-03-19	Avenant	Prévoyance	Textes attachés
2014-06-11	Avenant	Actualisation de la convention collective	Textes attachés
2014-11-05	Avenant	Prévoyance complémentaire	Textes attachés
2016-11-17	Accord	Désignation de l'OPCA et obligations conventionnelles de versement	Textes attachés
2017-11-14	Avenant	Modification de l'article 3.3 bis et création de l'article 3.3 ter dans la convention collective	Textes attachés
2018-06-18	Adhésion par lettre	Adhésion de l'UNSA Sport 3S	Documents complémentaires
2018-11-20	Accord	Cohésion sociale (OPCO)	Textes attachés
2019-05-27	Accord	Égalité professionnelle	Textes attachés
2019-05-27	Accord	Chèque emploi service universel (entreprises de moins de 50 salariés)	Textes attachés
2019-11-27	Accord	Formation professionnelle et apprentissage	Textes attachés
2020-02-12	Accord	Actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Textes attachés
2020-02-12	Avis d'interprétation	Interprétation articles 1er et 23 convention collective	Textes attachés
2020-12-02	Accord	Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	Textes attachés
2021-02-03	Avenant	Prorogation de l'accord de méthode du 10 juin 2020 (dialogue social « Covid-19 »)	Textes attachés
2021-02-03	Avenant	Classification conventionnelle	Textes attachés
2021-06-02	Avenant	Mise à jour du titre I de la convention collective	Textes attachés
2021-11-22	Avenant	Frais de santé et prévoyance	Textes attachés
2022-02-03	Avenant	Classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])	Textes attachés
2022-06-01	Accord de méthode	Organisation de la négociation collective	Textes attachés
2022-12-05	Avenant	Modification convention collective	Textes attachés
2023-09-29	Avenant	Financement formation professionnelle et apprentissage	Textes attachés
2024-12-04	Avenant	Régimes de frais de santé de prévoyance	Textes attachés
2025-11-14	Avenant	Régimes de frais de santé et de prévoyance	Textes attachés
2025-12-04	Avenant	Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	Textes attachés
2026-01-15	Avenant	Salaires minima conventionnels	Textes salaires