

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1909

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord n° 48 du 26 janvier 2026 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635728

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635728

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:25

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 37	•

Article 37.1	•
Article 37.2	•
Article 37.3	•
Article 37.4	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 39.1	•
Article 39.2	•
Article 39.3	•
Article 40	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

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

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3 •

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

Article 1er •

Article 2 •

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

Article 1er •

Article 13 •

Article 14 •

Article 15 •

Article 16 •

Article 17 •

Article 18 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Article 12 •

Article 7 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

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

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 7 •

Article 9 •

Article 11 •

Article 12 •

Article 6 •

Article 5 •

Article 4 •

Article 8 •

Article •

Article •

Article •

Avenant : Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 6 •

Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 5	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article	•

Avenant : Accord n° 44 du 13 septembre 2024 relatif au télétravail

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•

Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Avenant salaires : Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 24

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

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

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

ART. 25

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

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

ART. 26

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

ART. 27

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

Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

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

NOTA

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

28.1. Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

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

28.3. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

28.4. Congé parental

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

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

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

28.5. Congé sans solde

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

ART.

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

ART.

22

Article actualisé par l'[accord n° 41 du 30 août 2023](#).

ART.

23

Article actualisé par l'[accord n° 41 du 30 août 2023](#).

ART.

19

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

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

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

ART.

20

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

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

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

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

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

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

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

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

ART.

21

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

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

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

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

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

ART.
1er

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

ART.
2

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

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

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

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

ART.
3

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

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

ART.
16

16.1. Travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

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

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

16.2. Repos hebdomadaire

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

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

a) Déplacements professionnels

Définition :

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

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

b) Modalités d'indemnisation

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

Les déplacements :

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

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

Les voyages :

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

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

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

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

NOTA

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Remboursement kilométrique

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

e) Repos compensateur

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

Il est pris :

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

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

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

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

NOTA

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

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

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

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

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

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

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

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

Le chapitre XIII, supprimé, devient le chapitre X.

Le chapitre XIV, supprimé, devient le chapitre XI.

13.1. Définitions

13.1.1. Salaire brut mensuel

Pour l'application de l'article 2 le « salaire brut mensuel » à prendre en compte est constitué du salaire de base (indice payé) auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

Les primes sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 1234-4 du contrat de travail pro rata temporis.

13.1.2. Ancienneté

L'ancienneté se définit par la présence effective dans l'organisme de tourisme au sens l'article 16-1 de la convention collective nationale.

13.2. Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 8 mois d'ancienneté dans l'organisme de tourisme bénéficie en cas de licenciement – sauf faute grave ou lourde – ou de rupture conventionnelle d'une indemnité calculée comme suit :

- 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective pour les 10 premières années ;
- 1/3 du salaire brut mensuel par année de présence effective à partir de la 11e année.

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

Pour les salariés de plus de 52 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

Le calcul de l'indemnité s'effectuera selon les dispositions de l'[article R. 1234-4 du code du travail](#).

13.3. Fin de carrière [\(1\)](#)

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité brute de fin de carrière au moins égale à 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective.

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

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

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

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

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

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

a) Travail du dimanche

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

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

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

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

- soit le paiement des heures au taux horaire de 150 % (c'est-à-dire une majoration de 50 %) ;
- soit la possibilité de récupération des heures sur la base de 150 %, soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées.

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

b) Jours fériés

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

c) Travail de nuit (1)

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

(1) Point étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail :

- les justifications du recours au travail de nuit ;

- l'organisation des temps de pause ;

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

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

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

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

NOTA

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires.

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

- les justifications du recours au travail de nuit ;

- l'organisation des temps de pose ;

- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités

ART.
15

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

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

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

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

ART.
10

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

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

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

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

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

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

ART.
11

1. Période d'essai

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

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

Elle n'est pas renouvelable.

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

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

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

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

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

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

ART.
12

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

ART.
8

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

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

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

ART.
9

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

ART.
4

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

ART.
5

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

ART.
6

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

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

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

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

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

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

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

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.1

Règles générales

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

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

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en œuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés ... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

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

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

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

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

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Actions de développement des compétences, catégorie 2

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

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

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

Ces engagements portent :

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

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

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

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

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

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

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

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

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des organismes de tourisme (liste de branche, liste nationale interprofessionnelle (LRI), liste régionale interprofessionnelle (LRI) ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

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

Article 2.3

Public visé

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ ou de l'allocation parent isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

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

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

Article 2.5

Durée de la formation

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

Article 2.6

Rémunération des salariés de moins de 26 ans

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

Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

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

Article 2.7

Tutorat

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

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

Article 2.8

Prise en charge

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

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

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

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

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

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

Article 3.3

Public visé

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

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

Article 3.4

Durée du contrat

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

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

Article 3.5

Durée de la formation

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

Article 3.6 [\(1\)](#).

Rémunération

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

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;

- troisième année : 53 %.

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

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

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

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

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

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

Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

Article 4.2

Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;

- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.4

Rémunération du salarié

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

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

Article 4.5

Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEFP [\(1\)](#).

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

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

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

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

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

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

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

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

Article 5.1.4

Modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part, les formations sanctionnées par :

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

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

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

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour se faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

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

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

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

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

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

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

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

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

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

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

Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conseil en évolution professionnelle

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

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

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC (association pour l'emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
- les missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.

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

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

ART. 7

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

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

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

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

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

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

Il a pour missions :

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

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

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

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

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

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

- développer les partenariats.

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

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

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

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

Article 8.2.2

Objectifs

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

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

Article 8.2.3

Formation

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

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;

- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4

Emploi

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

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

Article 8.2.5

Organisation

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

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi ...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1

Contributions légales

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

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

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

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

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

Article 9.2

Contribution conventionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
37

ART.
37.1

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent dès l'embauche du salarié, puis lors de chaque entretien professionnel.

La classification est déterminée autour de trois échelons :

- échelon 1 : employé ;
- échelon 2 : agent de maîtrise/ technicien ;
- échelon 3 : cadre.

Chaque échelon est constitué de trois ou quatre niveaux.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
37.2

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

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

ART.
37.3

Le salaire est calculé en multipliant le nombre de points d'indice attribués par la valeur du point.

À chaque niveau, correspond un indice plancher.

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

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

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

ART.
37.4

À l'occasion de l'entretien professionnel et à chaque évolution du poste, le positionnement et l'évolution du salarié seront évalués.
À l'issue de cet entretien, la fiche de poste évoluera et intégrera les évolutions constatées.

ART.
38

38.1. Employé, échelon 1

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

38.2. Agent de maîtrise et technicien, échelon 2

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

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

38.3. Cadre, échelon 3

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

38.4. Tableau récapitulatif

Détermination de la catégorie ou de l'échelon

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

ART.
39

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

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

Ces notions sont définies par catégorie professionnelle, comme suit :

Dans la catégorie employé(e), échelon 1, les critères sont définis comme suit :

39.1.1. Compétences techniques/ technicité

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

Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- critère de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

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

- niveau 1 : utilisation de compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies ;
- niveau 2 : utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives ;
- niveau 3 : utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis.

39.1.2. Autonomie

Niveau 1 : application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont et contrôle permanent.

Niveau 2 : choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées et contrôle permanent.

Niveau 3 : capacité à adapter le mode opératoire à l'activité, contrôle ponctuel et vérifications systématiques.

39.1.3. Responsabilité

Niveau 1 : exécution des consignes.

Niveau 2 : responsabilité limitée dans le cadre du poste.

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

39.1.4. Communication et représentation

Niveau 1 : échanges professionnels courants.

Niveau 2 : échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs.

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

39.1.5. Mise en œuvre et évolution

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

Grille de qualification des employés

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

	polyvalence de tâches	informations préétablies ou des savoirs prédéfinis	Vérifications systématiques	spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie	
--	-----------------------	--	-----------------------------	---	--

Dans la catégorie agent de maîtrise, échelon 2, les critères sont définis comme suit :

39.2.1. Compétences techniques/ technicité

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

Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- degré de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

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

- niveau 1 : utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à gérer des informations multiples ;
- niveau 2 : utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables ;
- niveau 3 : maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations ;
- niveau 4 : maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations.

39.2.2. Autonomie

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

- nature et précision des instructions ;
- nature des contrôles ;
- initiative de réalisation requise.

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

- niveau 1 : exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers ;
- niveau 2 : exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales. Le salarié interprète et adapte les processus ;
- niveau 3 : autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme ;
- niveau 4 : autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme.

39.2.3. Responsabilité

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

- représentation de l'organisme ;
- gestion de personnel ;
- gestion de budget.

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

- niveau 1 : responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission et éventuelle responsabilité d'un budget défini ;
- niveau 2 : responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées et participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission ;
- niveau 3 : responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une fonction de coordination et/ ou de management ou une délégation hiérarchique et/ ou budgétaire ;
- niveau 4 : responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant inclure une fonction de coordination, de management ou une délégation hiérarchique et/ ou budgétaire.

39.2.4. Représentation et communication

Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation et peuvent engager l'image de l'entreprise.

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

Niveau 2 : capacité à conduire des négociations simples dans un cadre prédéfini de son champ d'activité.

Niveau 3 : capacité de représentation en externe limitée à la mission.

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

39.2.5. Mise en œuvre et évolution

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

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

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

Dans la catégorie cadre, échelon 3, les critères sont définis comme suit :

39.3.1. Compétences techniques/ technicité

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

Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- degré de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

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

- niveau 1 : conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi ;
- niveau 2 : expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences et participation aux actions de développement sur une filière ou un projet ;
- niveau 3 : expertise dans plusieurs domaines de compétences et définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière.

39.3.2. Autonomie

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

- nature et précision des instructions ;
- nature des contrôles ;
- initiative de réalisation requise.

L'évaluation du niveau de 1 à 3 :

- niveau 1 : autonomie d'action et/ ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission et rend compte au terme de sa mission ;
- niveau 2 : autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité et rend compte au terme de sa mission ou du projet ;
- niveau 3 : autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ ou d'une direction générale et rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance.

39.3.3. Responsabilité

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

- représentation de l'organisme ;
- gestion de personnel ;
- gestion de budget.

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

- niveau 1 : participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ ou d'un budget. Fonction de management et de coordination (équipe, projets) ;
- niveau 2 : responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe ...). Fonction de direction adjointe ;
- niveau 3 : responsabilité économique, hiérarchique et juridique. Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement.

39.3.4. Représentation et communication

Niveau 1 : capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

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

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

39.3.5. Mise en œuvre et évolution

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

Grille de qualification des cadres

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation	Indice mini
Cadre 3.1	Animation et gestion d'une mission complexe	Conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ ou	Autonomie d'action et/ ou de gestion et de décision dans le cadre	Participe à l'élaboration de directives, de projets	Capacité de représentation en externe	2429

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

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

- Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail en tenant compte des instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.
- Animation : l'animation consiste notamment à faire travailler ensemble, de façon efficace, des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique.
- Compétences : notion plus large que la qualification de la personne. Les compétences reposent sur une combinaison des différents types de savoirs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir-être, etc.).
- Complexité : est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés aux salariés.
- Connaissances ou expérience requise : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quel que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.
- Consignes : instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.
- Fonction : elle constitue un ensemble d'activités-responsabilités formant un tout cohérent au sein d'un organisme de tourisme donné. Elles représentent une mise en perspective des différentes activités-responsabilités issues du référentiel. Les grandes fonctions sont au nombre de 9 :
 - activités-responsabilités de services directs aux publics/ touristes/ clients ;
 - activités-responsabilités de la promotion ;
 - activités-responsabilités de l'édition ;
 - activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) ;
 - activités-responsabilités de l'animation de réseaux ;
 - activités-responsabilités de l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données ;
 - activités-responsabilités de l'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labellisation ;
 - activités-responsabilités – fonction supports ;
 - activités-responsabilités managériales (dont direction).
- Mission : ensemble des objectifs attribués à un salarié dans un espace professionnellement défini.
- Nomenclature relative au niveau de diplôme des candidats : tels que définis par l'Éducation nationale :
 - niveau V : CAP, BEP ... ;
 - niveau IV : baccalauréat ... ;
 - niveau III : BTS, DUT, DEUG ;
 - niveau II :
 - Bac + 3 : licence, licence LMD, licence professionnelle ;
 - Bac + 4 : maîtrise, master 1 ;
 - niveau I :
 - Bac + 5 : master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur ... ;
 - Bac + 8 et plus : doctorat, habilitation à diriger les recherches ...
- Polyvalence : capacités à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mais de nature nettement différenciée.
- Projet : ensemble d'opérations et d'actions distinctes allant de l'état des lieux à la réalisation et permettant d'atteindre un objectif d'entreprise plus ou moins complexe. Un projet nécessite une compétence généraliste, correspondant à celle d'un cadre.
- Responsabilité : mesure de l'impact direct ou indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation, son personnel.
- Tâche : exécution pratique des éléments d'une mission ou du travail courant :
 - les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
 - les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
 - les tâches complexes font appel à des compétences multiples.
- Technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste. Connaissances générales, techniques, savoir-faire procéduraux, savoir-être.
- Gestion : pilotage d'actions.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord n° 48 du 26 janvier 2026 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2026

ART.

1er

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

ART.

2

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1er janvier 2026.

ART.

3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

4

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement. [\(1\)](#)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, en vertu desquelles l'adhésion à un accord est ouverte à toute organisation syndicale ou association d'employeurs mais aussi à des associations d'employeurs et des employeurs pris individuellement.

(Arrêté du 8 avril 2026 - art. 1)

ART.

5

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

**ART.
6**

Au 1er janvier 2026, le point d'indice est porté de 1,2546 € à 1,264 € soit une augmentation de 0,75 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.264 €)
1.1/1.2	1.500	1 896,00
1.3	1.550	1 959,20
2.1	1.650	2 085,60
2.2	1.730	2 186,72
2.3	1.840	2 325,76
2.4	2.169	2 741,62
3.1	2.429	3 070,26
3.2	2.829	3 575,86
3.3	3.379	4 271,06

Au 1er juillet 2026, le point d'indice est porté de 1,264 € à 1,2671 € soit une augmentation de 0,25 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2671 €)
1.1/1.2	1.500	1 900,65
1.3	1.550	1 964,01
2.1	1.650	2 090,72
2.2	1.730	2 192,08
2.3	1.840	2 331,46
2.4	2.169	2 748,34
3.1	2.429	3 077,79
3.2	2.829	3 584,63
3.3	3.379	4 281,53

**ART.
7**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir à nouveau les négociations durant l'année 2026 dans l'hypothèse où le niveau du Smic dépasserait le salaire minimum conventionnel de la branche.

ART.

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux ont discuté lors de différentes réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2026.

Cet accord intervient notamment dans la suite de l'accord n° 47 (avenant n° 1 à l'accord n° 39) venant modifier la grille de classification et la valeur du point ainsi que des accords et avenants ayant le même objet.

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

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2026.

C'est dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale sous l'appellation accord n° 48 lors de la commission paritaire du 11 décembre 2025.

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

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

Modalité 1

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

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

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

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

Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures, sans pouvoir excéder 42 heures. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de jours de repos ouvrés tenant compte du nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures, à raison de 7 heures pour une journée. Les parties conviendront des modalités afférentes à la prise de ces jours de repos supplémentaires et, à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur (1).

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

Modalité 3

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

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

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

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

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

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

Modalité 4

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

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

Modalité 5

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

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

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

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

NOTA

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

ART.

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

ART.

a) (1) Volet offensif

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

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

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

b) (2) Volet défensif

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

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

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

(Arrêté du 25 mai 1999 art. 1er).

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

(Arrêté du 25 mai 1999 art. 1er).

NOTA

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

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

ART.

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

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

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

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

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

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

ART.

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

ART.

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

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

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

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

ART.

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

ART.

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

ART.

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

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

ART.

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

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

NOTA

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

ART.

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

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

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

ART.

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

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

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

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

ART.

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

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

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

NOTA

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

ART.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux organismes définis à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions sur celles prévues au présent accord.

L'accord sera éventuellement amendé pour tenir compte de la loi à paraître fin 1999.

ART.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.

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

a) Personnel concerné

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

b) Modalités de mise en oeuvre

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

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

c) Modalités de contrôle

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

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

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

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

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

ART.

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

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

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

ART.

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les personnels des organismes à l'exception des cadres de direction.

ART.

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

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

ART.

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

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

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

(voir cet article)

ART. 2

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

(voir cet article)

ART. 3

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'[article 11.1](#) de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

Elle n'est pas renouvelable. »

ART.
2

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

- 1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.
- 1.2. [L'article X de l'accord du 30 mars 1999](#) sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

ART. 13

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

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

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

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

ART. 15

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

ART. 16

Conformément à [l'article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction des relations du travail.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée aux parties signataires.

ART. 17

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

ART. 18

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#), à savoir dépôt à la direction des relations du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services concernés.

ART.

8

- 8.1. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.
- 8.2. Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.
- 8.3. Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.
- 8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.
- Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet ; dans ce cas, la structure alimente le CPF pro rata temporis.
- 8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

ART.

9

- 9.1. Conformément aux dispositions de [l'article L. 3123-25 du code du travail](#), l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà de 1/3 de la durée contractuelle.
- 9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.
- 9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

ART.

10

- 10.1. Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet, s'il existe un recrutement à un poste identique au sien.
- 10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

ART.

11

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi du salarié remplaçant sont celles du salarié remplacé dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

ART.

12

En cas de conclusion d'accord d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord d'entreprise ne saurait être globalement moins favorable au présent accord de branche.

Par dérogation à l'article 2 et conformément à [l'article L. 3122-2 du code du travail](#), afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes, à savoir, pour les guides et les chargés de promotion, salons, presse, actions à l'international, il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, appelée « temps partiel modulé ». La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

7.1. Application directe

La présente section est applicable directement par signature d'avenant ou de contrat de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir un accord d'entreprise.

7.2. Durée du travail

Dans le cadre de la présente section, lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la durée minimale de travail sur l'année est de 300 heures.

7.3. Répartition du temps de travail. – Etablissement du planning

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

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

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

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

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

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

7.5. Période de référence

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

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

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

7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

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

7.7. Prise en compte des absences

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

7.8. Embauche ou rupture du contrat en cours de période [\(2\)](#)

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

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

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

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

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

(arrêté du 2 novembre 2015, art. 1er)

(2) Paragraphe 7.8 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.

(arrêté du 2 novembre 2015, art. 1er)

ART. 2

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

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

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

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

ART. 3

Conformément aux dispositions de [l'article L. 3123-14-2 du code du travail](#), une durée inférieure à celle de l'article 2.1 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

ART. 4

La durée minimale du travail à temps partiel peut être inférieure à celle définie par les articles 2 et 3 lorsque cette durée est imposée par le médecin du travail ou, en toute hypothèse, en cas de mi-temps thérapeutique.

ART. 5

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

ART. 6

6.1. Les garanties et contreparties s'appliquent notamment au titre des articles 2, 3 et 4 du présent accord.

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

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

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

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

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

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

Principes généraux de la loi :

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

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

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
 - lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.
- La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent accord est celui déterminé à l'[article 1er](#) de la convention collective des organismes de tourisme (n° 3175), qu'il complète.

ART.
2

2.1. Tous les salariés des entreprises visées à l'article 1er, sans préjudice des dispenses d'adhésion (article 3), bénéficient de la couverture santé collective et obligatoire quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD, apprenti, formation en alternance) et la durée de leur activité (temps plein ou temps partiel), et ce à compter de leur premier jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

Les signataires ont toutefois souhaité prendre en considération la situation professionnelle spécifique des salariés guides conférenciers au sens du [décret n° 2011-930 du 1er août 2011](#) dont la spécificité s'affirme tant par les caractéristiques de leur métier que par les modalités d'exercice de leur profession. Les partenaires sociaux ont souhaité que ces salariés, placés dans une situation professionnelle spécifique, puissent bénéficier des garanties, sans condition d'ancienneté, sans risque d'interruption entre différentes interventions professionnelles. Les modalités de financement sont spécifiées à l'article 5.

2.2. Les salariés bénéficiant de la couverture santé collective et obligatoire ont la possibilité d'en faire bénéficier à titre facultatif leurs ayants droit :

- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants à leur charge selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit ;
- les enfants reconnus handicapés, sans limite d'âge.

Toute affiliation à l'option doit être selon la même situation de famille que l'adhésion à la base.

Dans le cas où le salarié résilie l'affiliation pour ses ayants droit, une nouvelle affiliation à ce titre ne sera possible que passé le délai de deux exercices civils (à compter du 1er janvier suivant la résiliation) consécutifs, sauf changement objectif de la situation de famille (selon les modalités définies par le contrat d'assurance).

ART.
3

Les salariés ont la possibilité de demander à être dispensés d'affiliation à la couverture, s'ils justifient se trouver dans l'une des situations suivantes, autant de temps que cette situation perdure et qu'ils en justifient :

- salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs n'excédant pas globalement la durée de 12 mois ;
- salariés bénéficiant d'un ou de plusieurs CDD consécutifs excédant globalement 12 mois (dans la limite légale) à la condition qu'ils justifient être assurés au titre d'une couverture santé individuelle couvrant l'intégralité de la période sous CDD ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire en application de l'[article L. 861-3 du code de la sécurité sociale](#) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application du même article, jusqu'à la cessation du bénéfice desdites situations ;
- salariés bénéficiant d'une couverture santé collective et obligatoire soit au titre d'une autre activité professionnelle, soit en qualité d'ayants droit du conjoint, partenaire pacsé ou concubin, y compris d'un régime local Alsace-Moselle ou d'un régime complémentaire de l'Etat des établissements publics et collectivités locales ;
- salariés couverts, lors de l'entrée en vigueur du présent avenant ou ultérieurement lors de leur embauche, à titre individuel jusqu'à la prochaine échéance de ladite couverture ;
- salariés à temps partiel et apprentis à l'égard desquels la cotisation excéderait 10 % de la rémunération mensuelle brute ;

Lorsque la dispense est demandée en raison ou à la condition du bénéfice d'une couverture individuelle ou collective ou en qualité d'ayant droit, le salarié doit produire un certificat établissant la réalité de la couverture tous les ans ;

L'employeur doit vérifier, au moins tous les ans, auprès de chaque salarié régulièrement dispensé d'affiliation la justification de cette dispense et la conserver.

Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation est informé, par les présentes dispositions, que cette dispense le prive de tout droit lié à la couverture santé établie par le présent accord ainsi que le droit au fonds d'action sociale, et qu'il est formellement tenu d'informer son employeur aussitôt que la justification de la dispense cesse. Il ne peut en aucun cas tirer grief contre son employeur de sa décision de dispense d'affiliation.

Dans le cas où la réglementation supprimerait l'un des cas de dispense susvisés, cette suppression s'appliquerait sans délai nonobstant les dispositions du présent article.

ART.
7

7.1. Le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit cessent de bénéficier des garanties obligatoires et, le cas échéant, supplémentaires à la date d'effet de la rupture ou de la cessation du contrat de travail du salarié, à l'exception des guides du 5.1.b.

Toutefois, le salarié qui, conformément aux [dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#), justifie auprès de l'organisme assureur de son dernier employeur être pris en charge au titre de l'assurance chômage pendant une durée minimale de 1 mois conserve le bénéfice des garanties obligatoires, dans les conditions de durée définies par la loi et sans avoir à verser de cotisations.

Les ayants droit du salarié, lorsqu'ils étaient affiliés à la couverture, bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa qui précède, sous réserve de conserver leur qualité d'ayant droit.

Les garanties supplémentaires peuvent être maintenues sous réserve que le salarié continue à verser les cotisations requises.

7.2. La cessation des garanties facultatives intervient dès que cessent les garanties obligatoires.

ART.
9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 6 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail](#). Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

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

ART.
11

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

ART.
12

12.1. Le présent accord prend effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté décidant de son extension, sous réserve que l'arrêté d'extension ne comporte ni réserve ni exclusion.

Il est toutefois rappelé que si cette publication devait intervenir après le 31 décembre 2015, tous les organismes de tourisme seront néanmoins tenus, à compter du 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés des garanties prévues par les [articles D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#). Compte tenu de cette obligation, l'organisme d'assurance recommandé en application de l'article 7 s'est engagé à accepter l'adhésion des entreprises aux conditions définies par le présent avenant dès le 1er janvier 2016 même en l'absence d'arrêté d'extension à cette date.

12.2. Le présent accord peut être modifié conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#). Le présent accord peut être dénoncé, indépendamment de la convention collective nationale des organismes de tourisme, chaque année à effet du 31 décembre, sous réserve que la dénonciation a été signifiée au moins 6 mois avant ce terme.

ART.
6

Conformément aux dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 modifiée par instruction du instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, l'affiliation des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée), dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la structure, ou d'un revenu de remplacement versé par la structure. Dans une telle hypothèse, la structure verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

5.1.a) Les garanties de base obligatoires visées à l'article 4 sont financées par une cotisation mensuelle répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié ; étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

La cotisation mensuelle susvisée est répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié. Les révisions futures feront l'objet d'une négociation et d'un avenant au présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit d'être assurée par un organisme assureur autre que celui recommandé en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part employeur de la cotisation ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation globale conventionnelle du régime de base obligatoire ;

b) Sauf s'il sollicite une dispense d'affiliation dont il doit alors justifier à l'égard de chaque organisme qui l'emploie, le guide au sens de l'article 2 du présent accord s'engage à une adhésion de 12 mois qu'il acquitte en totalité et mensuellement par prélèvement de l'organisme assureur.

À l'occasion de chaque journée d'intervention, l'organisme de tourisme lui remboursera 1/20 du montant de la part patronale de la cotisation mensuelle ; ce remboursement correspond à la part patronale de la cotisation effectivement due à l'organisme assureur ; elle a la même nature sociale et fiscale qu'elle ;

c) L'article 5.1.b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.

5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base.

4.1. La couverture santé est composée de la façon suivante :

- les garanties sont présentées sous forme d'un tableau de synthèse ; le contrat respectera les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- à titre collectif et obligatoire, les salariés, sans préjudice des dispenses d'affiliation visées à l'article 3, bénéficient des garanties identifiées par le tableau annexé colonne « Base seule » ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir des garanties supplémentaires identifiées par le tableau annexé (colonnes base + option 1, base + option 2) ; il est précisé qu'à la date de conclusion du présent article, ces garanties supplémentaires ajoutées aux garanties obligatoires conservent les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ; les options facultatives sont proposées librement par l'assureur et peuvent donc évoluer séparément du régime de base obligatoire ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir de faire bénéficier ses ayants droit des garanties de base obligatoires ou, s'il a opté pour les garanties supplémentaires, des garanties de base et supplémentaires.

4.2. Article remplacé par l'accord n° 46 du 16 septembre 2025 relatif au haut degré de solidarité.

4.3. Quel que soit l'organisme assureur auquel adhère la structure, elle doit vérifier que les garanties couvertes sont au moins égales aux garanties de base identifiées en annexe.

ART.
8

Le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

En l'occurrence, ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT ⁽¹⁾ au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

(1) Les termes « HT » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale qui fixe la part de financement minimal nécessaire pour qu'un accord présente un degré élevé de solidarité.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Nota : L'article 8 est complété par l'[accord n° 46 du 16 septembre 2025](#) relatif au haut degré de solidarité (BOCC n° 2025-51).

ART.

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210049_0000_0016.pdf/BOCC

ART.

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

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

Il est enfin estimé utile qu'un organisme assureur soit, au terme d'une procédure strictement conforme à celle établie par les articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, recommandé afin de faciliter l'adhésion des organismes qui le souhaitent, sans compromettre la liberté de ceux qui décideraient, sous réserve de respecter la couverture définie par le présent accord, de choisir un organisme assureur autre que celui recommandé.

Il a donc été conclu le présent accord.

ART.

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

Il est enfin estimé utile qu'un organisme assureur soit, au terme d'une procédure strictement conforme à celle établie par les [articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), recommandé afin de faciliter l'adhésion des organismes qui le souhaitent, sans compromettre la liberté de ceux qui décideraient, sous réserve de respecter la couverture définie par le présent accord, de choisir un organisme assureur autre que celui recommandé.

Il a donc été conclu le présent accord.

Avenant : Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la [convention collective des organismes de tourisme idcc 1909](#).

ART. 2

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

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

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

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

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

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

ART. 3

Les structures veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

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

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les structures sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

ART.

4

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

En conséquence, les structures veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

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

Les structures mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salarié(e)s de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salarié(e)s de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

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

ART.

6

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

ART.

7

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

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

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

ART.

8

Les organisations syndicales de salarié(e)s veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégué(e)s du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élu(e)s du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation mixte proportionnelle lors de la désignation des membres du CHSCT.

ART.

9

ART.
9.1

Les structures veilleront à informer au cours du 1er trimestre de l'année n + 1 les institutions représentatives du personnel ou en l'absence d'institution représentative du personnel leur conseil d'administration ou autre organe de gouvernance, sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en œuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes par la remise d'un « bilan annuel égalité H/ F » sur la base du modèle annexé.

En l'absence d'institution représentative du personnel, une information de ce bilan auprès du personnel sera effectuée par toute forme ad hoc.

À ce titre, la direction transmettra ces informations sous la forme d'un bilan annuel égalité homme/ femme selon le modèle suivant :

Recrutements dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes.

Promotion et/ ou évolution dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes ;
- ancienneté dans le poste.

Formation professionnelle :

- répartition hommes – femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type (action d'adaptation et de maintien dans l'emploi/ action de développement de compétences) et par catégorie d'action.

Temps de travail :

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

Rémunération :

- salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/ femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié. es par genre ;
- salaire brut de base annuel médian hors ancienneté et hors primes non conventionnelles ([gratification conventionnelle de l'article 21 include](#)) avec répartition homme/ femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié. es par genre.

Mesures correctives :

- type d'action et calendrier de mise en œuvre ;
- bilan des actions correctives.

La direction, l'organe de gouvernance et les représentant (e) s du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

ART.
9.2

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

Après 2 années d'observation et en cas d'écart entre les hommes et les femmes, la nature des actions à mettre en œuvre et un calendrier des actions correctives seront mis en place par la commission paritaire.

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

- les recrutements ;
- les promotions et évolutions de carrières ;
- les actions de formations ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- la rémunération.

ART.
10

Une commission de suivi sera mise en place par la commission paritaire ; elle se réunira une fois par an pour faire un état des éléments au sens de l'article 9-2 du présent accord.

Suite à la publication du rapport de branche de 2018 une nouvelle négociation sera engagée après réunion de la commission de suivi.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salarié (e) s sous réserve des dispositions d'ordre public. [\(1\)](#).

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

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

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

- d'un congé maternité ;
 - d'un congé de paternité ;
 - d'un congé d'adoption ;
 - d'un congé parental ;
 - de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,
- n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

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

Par ailleurs, les rémunérations des salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

Chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les 3 dernières années soit identique à celle des augmentations de salaire des salariés à temps plein. En cas d'écart constaté, une correction sera faite sur les 3 années qui viennent.

Un (une) salarié(e) absent(e) durant l'année en raison d'un congé maternité, paternité ou parental ou d'une formation longue doit bénéficier d'une augmentation de salaire annuelle similaire à la moyenne des augmentations de salaire des salariés de sa catégorie dans la structure.
[\(1\)](#)

5.2. Situation du/ de la salarié(e) durant les congés au sens de l'article 5.1

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec la structure durant le congé au sens de l'article 5-1. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/ de la salarié(e) avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salarié(e)s.

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue de ce congé ont droit à un entretien avec un représentant de la structure en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

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

5.3.1. Aménagement du temps de travail

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

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux jours et aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6e mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour ([art. 28.3 de la convention collective](#)).

5.3.2. Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé notamment que, conformément à la convention collective et au code de la sécurité sociale :

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

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

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

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

5.3.3. Dispositifs d'aide à la parentalité

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

Annexe

Recrutements dans l'année écoulée

Nombre de postes par échelon	Nombre de candidatures hommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre de recrutements hommes	Nombre recrutements femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

Nombre de promotions et/ou évolution par échelon	Nombre de candidatures hommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre recrutements hommes	Nombre recrutements femmes	Ancienneté du salarié promu dans l'ancien poste
Employé 1.1					
Employé 1.2					
Employé 1.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.2					
Technicien ou agent de maîtrise 2.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.4					
Cadre 3.1					
Cadre 3.2					
Cadre 3.3					

Formation professionnelle

Demandes d'actions	Action d'adaptation et de maintien dans l'emploi	Action de développement des compétences
--------------------	--	---

de formation par type d'action				
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				
Bénéficiaires d'actions de formation par type d'action	Action d'adaptation et de maintien dans l'emploi		Action de développement des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

Temps de travail

Nombre de demandes d'aménagement du temps de travail		Nombre d'accords donnés pour l'aménagement du temps de travail	
Demandes hommes		Demandes hommes	
Demandes femmes		Demandes femmes	

Rémunération

À remplir si au moins 2 salariés par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	Salaire brut annuel médian (1) Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		Salaire brut de base annuel médian (1) Hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

(1) Calcul du salaire médian :

Pour un échelon dont le nombre de salariés est impair : le salaire médian est celui tel que la moitié des salariés de l'échelon considéré

gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
Pour un échelon dont le nombre de salarié est pair : le salaire médian est la moyenne des deux salaires du milieu.

ART.

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

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

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

Objectifs

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

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

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

Une démarche de communication régulière et soutenue de la branche, des équipes de direction en association avec les représentants du personnel en direction des salarié(e)s en est le préalable.

Avenant : Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1 Modalités de mise en place

1.1.1. Le présent accord est d'application directe et permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche qui le souhaite de mettre en place un CET pour les salariés, sans qu'il soit nécessaire d'engager une négociation d'entreprise.

Toute mise en place du CET dans l'organisme fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel en place et d'une communication auprès du secrétariat de la CPPNI.

1.1.2. Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il est ouvert sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération.

1.1.3. L'accord ayant vocation à s'appliquer dans toute structure, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

1.2. Bénéficiaires

1.2.1. Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois à l'ouverture du compte. La durée peut être réduite par accord d'entreprise.

1.2.2. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension du contrat. Il ne peut pas être débiteur.

1.2.3. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateur.

1.2.4. Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

ART. 2

2.1. Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, dans la limite de 11 jours ouvrés (ou 13 jours ouvrables) par an par un ou plusieurs des éléments suivants :

- le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 50 % des jours acquis ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et leurs majorations ainsi que les majorations en temps et/ou en salaire pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

2.2. L'employeur abondera de 1 jour par tranche de 11 jours capitalisés à compter de la date de signature du présent accord.

2.3. Concernant les éventuels reliquats de jours cités à l'article 2.1 et existants à la signature du présent accord, ils pourront être portés au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent sa signature et au plus tard le 31 décembre 2021.

ART.
3

3.1. Les salariés peuvent utiliser, à leur initiative, leur compte épargne-temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

3.2. Conditions

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congé parental, et autres congés prévus au code du travail sont celles définies par la loi.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé, le cas échéant à temps partiel, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié, dont les représentants du personnel seront alors informés.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

3.3. Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise

Dans le cadre des dispositions des articles [L. 1225-65-1](#) et [L. 1225-65-2](#) du code du travail, un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis, à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en accord avec l'employeur, sous forme de journées ou de demi-journées.

Le salarié bénéficiaire de ces dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Tout salarié pourra connaître le nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés sans connaître l'identité des donateurs.

En présence de représentants du personnel, l'employeur les informera chaque mois du nombre de journée ou demi-journée demandées et du nombre de journées ou demi-journée indemnisées via les dons.

ART.
4

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

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

ART.
5

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire du travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures ou pour les salariés en forfait jour à 1/22 du salaire mensuel.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre ou dans les 3 mois qui suivent, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

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

ART.
6

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

ART.
7

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

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

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

ART.
8

Conformément à l'[article L. 3151-3 du code du travail](#), l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours.⁽¹⁾

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

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3151-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

ART.
9

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

ART.
10

En cas de création d'un plan épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans la branche ou au sein d'une structure, tout titulaire d'un CET peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter ce plan d'épargne.

Ce transfert est autorisé 2 fois par an, et ne concerne que des jours entiers.

Conformément à l'[article L. 3152-4 du code du travail](#), ces droits utilisés comme tel, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite du plafond annuel des exonérations prévues à l'[article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale](#), soit des exonérations de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

De plus, ces sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective bénéficient de l'exonération prévue au [b du 18° de l'article 81 du code des impôts](#), c'est-à-dire de l'impôt sur le revenu.

ART.
11

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de 6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux [dispositions des articles D. 3154-2 et suivants du code du travail](#).

À défaut, conformément à l'[article L. 3153-1 du code du travail](#), s'appliquera le dispositif supplétif de garantie mis en place par décret.

ART.
12

Le CET prend fin en raison :

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

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

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

Le salarié peut aussi faire le choix de faire consigner ces sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

ART.
13

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre, le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur céder son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET. [\(1\)](#)

À défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3152-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

ART.
14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

ART.
15

15.1. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord pour le bilan et le suivi de l'accord, avec des données à partir d'un échantillon des structures ayant mis en place le CET.

15.2. En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 60 jours suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord. [\(1\)](#)

*(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

ART.
16

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à l'extension auprès du ministère du travail.

ART.

La loi travail du 8 août 2016 est venue modifier les dispositions relatives au compte épargne-temps (CET).

Cette loi définit le champ laissé à la négociation collective et incite donc à ouvrir une négociation sur les modalités du compte épargne-temps (CET).

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un avenant à l'accord relatif au CET du 28 octobre 2009 qui se substitue à ce dernier afin de se conformer aux exigences légales.

Les jours capitalisés dans le cadre de l'[accord du 28 octobre 2009](#) sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

Avenant : Accord n° 44 du 13 septembre 2024 relatif au télétravail

Source officielle Légifrance

ART.

Les développements des technologies de l'information et de la communication ont permis l'essor de nouvelles formes de travail tant à l'intérieur de la structure qu'à l'extérieur. Le télétravail constitue une de ces nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail.

Outre les changements intervenant dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail, le télétravail emporte des conséquences dans divers domaines. Ainsi, la mise en place du télétravail permet notamment aux salariés concernés de réduire le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, temps souvent considéré par ces derniers comme un facteur de stress, d'anxiété ou de fatigue. La réduction de ce temps de déplacement contribue à la réduction du risque routier ainsi que de l'empreinte environnementale de la structure et permet également une réduction des frais engagés pour le salarié notamment en matière de déplacement.

En outre, la mise en place de cette forme de travail apporte une meilleure articulation entre l'exercice d'une activité professionnelle et la vie personnelle des salariés et offre au télétravailleur une plus grande autonomie dans l'accomplissement de ses tâches.

Enfin, le télétravail dans le but de permettre la continuité de l'activité ou de garantir la protection des salariés, présente une réponse adéquate aux situations exceptionnelles telles que les menaces d'épidémie, les cas de force majeure.

Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité faciliter la mise en place du télétravail par la conclusion du présent accord cadre, qui a pour objectifs de :

- mettre en place le télétravail en adaptant celui-ci aux contraintes de l'organisation de la structure et en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possible tout en respectant les mesures de prévention des risques professionnels ;
- répondre à une demande croissante des salariés de bénéficier d'une telle organisation du travail ;
- le télétravail est également source d'attractivité.

À cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur :

- les catégories de salariés concernés ;
- les conditions de déroulement de l'activité sous forme de télétravail ;
- les cas de mise en œuvre du télétravail ;
- l'existence d'une période d'adaptation ;
- les conditions d'un retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les conditions de préservation de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

ART.**1er**

1.1. Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2. En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

ART.**2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter dans les trente jours suivant sa signature.

ART.
3

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement. [\(1\)](#)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 qui prévoient que les organisations syndicales de salariés pouvant adhérer à une convention ou un accord doivent être représentatives et que l'adhésion peut également émaner d'employeurs pris individuellement.

(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)

ART.
4

L'accord pourra être révisé dans les conditions des [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

ART.
5

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

ART.
6

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'[article 1367 du code civil](#).

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

ART.
7

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

ART.
8

8.1. La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2. Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3. Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

ART.
9

Le télétravail est mis en place après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, par accord d'entreprise ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée à l'initiative de l'employeur. [\(1\)](#)

Cet accord est d'application directe. Il permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche, qui le souhaite, de mettre en place le télétravail pour les salariés.

Chaque structure peut prévoir la mise en place du télétravail selon des modalités différentes dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation collective.

L'exercice du télétravail repose sur la base du double volontariat.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 aux termes desquelles la mise en place du télétravail peut se faire par accord collectif, charte ou par accord individuel.
(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)*

ART.
10

Conformément aux dispositions légales, le télétravail se définit comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur désigne tout salarié de la structure qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

ART.
11

Chaque structure identifie les activités ou fonctions permettant le télétravail sur la base de critères objectifs et quantifiables.

La fixation de critères individuels doit garantir l'égalité entre les salariés concernant l'accès ou le refus du télétravail.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles sont présentes dans la structure, participent à la définition des critères collectifs et individuels.

11.1. Sont éligibles au télétravail les salariés :

- embauchés à temps complet ou bien à temps partiel ;
- disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois ;
- pouvant exécuter leur activité en toute autonomie et hors des locaux de rattachement ;
- pouvant exercer une activité par télétravail dans des espaces adaptés à cette forme de travail ;
- relevant de situations particulières telles que définies à l'article 22 du présent accord.

En outre, compte tenu de la spécificité de cette organisation de travail, il est convenu entre les signataires de l'accord, que le salarié dispose d'aptitudes professionnelles, dont la maîtrise des outils, lui permettant de s'organiser de manière autonome.

Ces conditions sont cumulatives.

11.2. Sont exclus du télétravail les salariés :

- en période d'essai ;
- dont la présence continue au sein de la structure est indispensable à l'activité ;
- occupant des fonctions soumises à des contraintes techniques et matérielles spécifiques qu'il convient de préciser et justifier.

Ces conditions sont alternatives.

ART.
12

Le télétravail s'exerce en principe, au domicile du salarié.

Toutefois, il peut s'exercer dans un autre lieu tel que :

- résidence secondaire ;
- espace mis à disposition n'appartenant pas à l'employeur (espace de coworking)...

Le salarié s'engage à informer l'employeur sans délai de tout changement de domicile ou de lieu où se réalise le télétravail. Le nouvel espace devra répondre aux conditions prévues par le présent accord pour l'exercice du télétravail.

Le salarié s'engage à informer son assureur du fait du télétravail et fournit pour chacun des lieux privés identifiés l'attestation multirisque afférente.

13.1. Le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace lui permettant :

- d'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales, exclusives de toute forme de perturbation extraprofessionnelle ;
- d'exercer son travail dans des conditions conformes aux règles d'hygiène et de sécurité applicables à tout travailleur (conformité électrique incluse) [\(2\)](#) ;
- de se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- d'installer les outils informatiques et de communication nécessaire à son activité.

(1) L'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4221-1 du code du travail, lesquelles définissent la notion des « lieux de travail », qui ne comprend pas les lieux de télétravail.

(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4221-1 du code du travail et de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, en vertu desquels, en dehors de la conformité des installations électriques sur le lieu de télétravail, les obligations relatives aux règles d'hygiène et de sécurité ne s'appliquent qu'à l'employeur.

(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)

14.1. Sauf survenance de circonstances exceptionnelles (art. 15.2), le télétravail ne peut être mis en place que d'un commun accord entre la structure et le salarié sur initiative de l'un ou de l'autre.

Il est ainsi rappelé que le fait d'être éligible au télétravail dans les conditions précédemment énoncées ne permet pas au salarié de prétendre de ce seul fait au bénéfice du télétravail. L'accord de la direction est nécessaire.

Chaque partie s'engage à répondre à la demande écrite de l'autre partie dans un délai raisonnable. En l'absence de précision figurant dans l'accord ou la charte télétravail, ce délai de réponse est de 15 jours calendaire à compter de la date de réception de la demande.

L'employeur refusant l'accès au télétravail à un salarié de fait éligible doit apporter une réponse écrite et justifiée.

14.2. *Le nombre de jours effectués en télétravail est fixé par avenant au contrat de travail du salarié et déterminé après échanges entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné, en tenant compte des possibilités d'organisation de l'équipe ou de la structure.* [\(1\)](#)

L'accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail. Il devra mentionner :

- le caractère volontaire du télétravail ;
- la durée de mise en œuvre et de reconduction ;
- le lieu d'exercice du télétravail et lieu de rattachement initial ;
- les modalités d'exécution du télétravail (nombre et positionnement informatif des jours, plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint) ;
- la période d'adaptation ;
- les conditions de réversibilité ;
- les conditions d'utilisation du matériel dont dispose le salarié ;
- les modalités de remboursement des frais professionnels.

Le salarié en télétravail est informé des dispositions du présent accord, des dispositions légales et des règles propres à la structure relatives à la protection des données et à leur confidentialité. Il est également informé de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Lorsque le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles. Si le salarié peut valablement travailler sur ses outils personnels, cette situation ne peut en aucun cas lui être imposée ni concerner le télétravail régulier.

14.3. Période d'adaptation

La mise en place du télétravail régulier bénéficie d'une période d'adaptation.

Une période d'adaptation d'une durée de 2 mois à compter de la date de mise en œuvre du télétravail sera prévue.

Cette période permettra à chacune des parties de vérifier l'adéquation du télétravail à l'exécution du contrat de travail. Pendant cette période ou à l'issue, les deux parties seront libres de mettre fin à l'organisation en télétravail moyennant un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Cette décision est notifiée par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge. Le salarié retrouve alors ses conditions d'emploi antérieures.

14.4. *En cas de changement de fonction, une nouvelle formalisation de l'accord des parties doit être rédigée.* [\(2\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail régulier tel que modifié par l'ANI du 26 novembre 2020, qui n'imposent pas la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour la mise en œuvre du télétravail.

(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 14.4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail régulier tel que modifié par l'ANI du 26 novembre 2020, qui n'imposent pas la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour la mise en œuvre du télétravail.

(Arrêté du 19 décembre 2025 - art. 1)

15.1. Télétravail à titre occasionnel

Les salariés n'ayant pas le statut de télétravailleur, en raison d'un choix personnel ou du fait qu'ils ne répondent pas aux critères fixés par le présent accord, peuvent bénéficier, sur leur demande, à titre exceptionnel et temporaire du statut de télétravailleur.

Il peut être mis en œuvre afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et personnelle du salarié qui rencontre une difficulté temporaire.

Il ne fait pas obstacle aux dispositions particulières relevant de l'article 22.

Chaque demande sera étudiée au cas par cas. Sauf situation d'urgence, tout refus fait l'objet d'une réponse motivée dans un délai de 8 jours calendaires.

Le choix des jours de télétravail fait l'objet d'une concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. À défaut d'accord, les jours de télétravail seront fixés par le responsable hiérarchique.

15.2. Circonstances exceptionnelles

Deux types de circonstances exceptionnelles peuvent temporairement rendre le télétravail obligatoire ou nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de la structure et garantir la protection des salariés. Sous réserve de bénéficier de la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler. Il peut s'agir :

- de circonstances découlant de décisions normatives édictées par l'État ou de consignes administratives diverses comme par exemple en cas : d'épidémies, de phénomènes climatiques ou météorologiques exceptionnels, *de pics de pollutions majeurs* ⁽¹⁾... qui imposent une organisation exceptionnelle du télétravail ;
- de faits conjoncturels, comme par exemple : destruction des locaux de l'entreprise, *mouvements de grève dans les transports en communs, mouvements sociaux*, ⁽¹⁾ qui peuvent également justifier une organisation exceptionnelle du télétravail.

Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la direction de la structure pour la seule durée des événements exceptionnels. Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le supérieur hiérarchique devra s'assurer des missions qui pourront être réalisées, lors de la ou des journées de télétravail exceptionnel.

Ce télétravail exceptionnel devra être autorisé par la direction au plus tard, et dans la mesure du possible, la veille de la journée télétravaillée. Les modalités de recours (durée, salariés concernés, matériel mis à disposition, etc.) sont fixées par la direction au regard de la situation rencontrée. Le CSE, s'il existe, sera informé.

(1) Aux alinéas 2 et 3 de l'article 15.2, les termes « de pics de pollutions majeurs » et « , mouvements de grève dans les transports en communs, mouvements sociaux, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne constituent pas des cas de recours au télétravail obligatoire tels que définis par l'article L. 1222-11 du code du travail.

16.1. Temps de travail

Le temps de travail du télétravailleur s'articule dans les mêmes conditions que le temps de travail des autres salariés de la structure.

Ainsi, le télétravailleur effectue sa prestation de travail selon le régime du temps de travail qui lui est applicable (temps complet, temps partiel, forfait en heures ou en jours...).

Le temps de travail d'un télétravailleur est évalué au regard du temps de présence dans la structure et de celui réalisé en situation de télétravail.

Les signataires rappellent que le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales de temps de travail ou le non-respect des durées minimales de temps de repos. Il appartient conjointement à la direction et au télétravailleur, en raison de la spécificité de sa situation de travail, de veiller au respect des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail et de repos.

Il est aussi rappelé qu'ont le caractère d'heures supplémentaires, et sont rémunérées en tant que telles, les seules heures effectuées à la demande de la direction.

16.2. Fréquence du télétravail

Afin de limiter le risque lié à l'isolement du télétravail, les parties conviennent de limiter le nombre de jours de télétravail.

Le télétravailleur doit, sans pouvoir opposer à la direction son statut, se rendre obligatoirement dans la structure ou tout autre lieu porté à sa connaissance lorsque sa présence est obligatoire.

Le report des jours non-télétravaillés peut faire l'objet d'un accord entre les parties.

16.3. Droits et obligations du télétravailleur

Le télétravail constitue simplement une modalité particulière d'exécution de la prestation de travail. Le télétravailleur demeure un salarié de la structure.

Sous réserve des particularités liées à son statut, le télétravailleur :

- bénéficie de l'égalité de traitement avec les autres salariés de la structure ;
- dispose des mêmes droits individuels et collectifs notamment l'accès aux informations syndicales ;
- dispose des mêmes droits à l'accès à la formation professionnelle ;
- dispose des mêmes avantages légaux et conventionnels, et est tenu aux mêmes obligations que ceux applicables aux salariés placés dans une situation comparable ;
- les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail ne puisse en affecter la bonne exécution. Les éventuelles difficultés matérielles seront traitées.

Le télétravailleur s'engage à ne pas divulguer toute information sur les données confidentielles à des tiers, à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de son matériel informatique.

La structure veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni au salarié.

17.1. Organisation de la charge de travail

L'activité des télétravailleurs doit être équivalente à celle des autres travailleurs placés dans une situation identique.

Le télétravail ne doit pas entraîner de surcharge de travail. Dès lors, les objectifs fixés, les résultats attendus et les modalités d'évaluation sont similaires à ceux des salariés ne relevant pas du statut de télétravailleur.

La hiérarchie et le salarié veilleront à ce qu'un équilibre, proportionné au temps de télétravail, soit assuré entre la charge de travail en présentiel et celle en télétravail.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;
- les durées maximales de travail, l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées ;
- ce suivi est notamment assuré par :
- l'étude des décomptes déclaratifs sur la durée de travail effectuée ;
- la tenue des entretiens périodiques.

17.2. Entretiens périodiques

Un entretien annuel est organisé entre le télétravailleur et la direction. Si nécessaire, d'autres entretiens peuvent être organisés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'entretien aborde les thèmes suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- les conditions d'activité du télétravailleur ;
- l'information générale sur l'activité du service et de la structure ;
- l'articulation entre vie privée et professionnelle.

17.3. Droit à la déconnexion

Les télétravailleurs bénéficient pendant les temps de repos et congés, comme tous les salariés de la structure, du droit de se déconnecter des outils numériques mis à leur disposition par la direction.

L'effectivité de ce droit suppose une régulation de l'utilisation des moyens de communication par les émetteurs et par les receveurs de messages électroniques et téléphoniques, dans le cadre défini par la structure favorisant cette utilisation régulée.

Le salarié veillera pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute la période de suspension du contrat de travail qu'elle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques professionnels mis à sa disposition, ni à se connecter au réseau professionnel.

17.4. Respect de la vie privée

Le télétravail doit s'articuler avec le principe du respect de la vie privée du salarié.

Dans ces conditions, les signataires prévoient plusieurs mesures destinées à assurer au mieux cette articulation.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans la structure. En l'absence d'accord, ces plages horaires correspondront aux horaires de travail applicables au salarié.

Afin d'assurer de préserver dans les meilleures conditions le respect de la vie privée, il est convenu que la direction ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.

17.5. Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu du télétravail et dans les plages horaires est présumé être un accident du travail.

En cas de maladie ou d'accident du travail pendant le télétravail, le salarié est tenu d'informer son employeur sans délai.

Lorsque le contrat de travail est suspendu, et ce quelle que soit la cause de cette suspension (arrêt maladie, congés payés...), le télétravailleur ne doit pas fournir de prestation de travail que ce soit en présentiel ou sous forme de télétravail.

L'employeur veillera à ce qu'aucune prestation de travail ne soit fournie pendant la suspension du contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident professionnel ou non, le télétravailleur est tenu d'informer la direction dans les mêmes conditions, délais et forme que celles applicables pour l'ensemble des salariés.

ART.
19

Lorsque le télétravail est prévu par le contrat de travail du salarié, la direction et le salarié peuvent, à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, convenir par accord de mettre un terme au télétravail et d'organiser le retour/l'accueil du salarié dans les locaux de la structure. Un avenant au contrat de travail est conclu entre les parties. Le retour/l'accueil s'effectue selon les modalités prévues par cet avenant.

Ainsi, la structure comme le salarié pourront mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de préavis de 1 mois sans que cette suppression ne puisse être assimilable à une modification du contrat de travail. Dans les autres hypothèses, les parties signataires conviennent que le télétravail ne présente pas un caractère contractuel.

ART.
20

Chaque structure met à disposition du télétravailleur le matériel nécessaire à l'exécution de sa prestation de travail en télétravail.

Ces équipements sont la propriété de la structure. Le salarié en a l'usage tout au long de l'exécution du contrat de travail sous forme de télétravail. Le salarié restitue impérativement cet équipement lorsqu'il n'a plus le statut de télétravailleur ou en cas de départ de la structure.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié avisera le responsable hiérarchique ou la direction.

ART.
21

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par accord d'entreprise ou dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

ART.
22

Les parties conviennent de favoriser des mesures adaptées à certaines catégories de salariés afin que le recours au télétravail leur soit plus facilement accessible.

Il s'agit notamment :

- des salariés en situation de handicap, maladies chroniques et/ou invalidantes pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, dès lors que leur poste y est éligible. Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le service RH et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du salarié ;
- des femmes enceintes pourront, sur présentation d'un certificat médical préconisant le télétravail, exercer leur activité en télétravail selon des modalités dérogatoires au présent accord notamment en matière de jours télétravaillés, dès le 5e mois de grossesse et jusqu'à la date de départ en congé de maternité, dès lors que leur poste y est éligible ;
- des salariés en retour de congé maternité, paternité ou adoption dans l'année suivant la date de reprise ;
- des salariés aidants d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche.

Tout refus devra être motivé par écrit.

SECTION 11

Avenant salaires : Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

En application de l'article 2 de l'accord du 23 février 2000, la valeur du point est fixée à 49,40 F à compter du 1er octobre 2000.

Article 2

Le coefficient plancher minimum est porté de 142 points à 145 points.

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension et s'applique le premier jour du mois suivant la date d'extension.

Avenant salaires : Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

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

Article 2

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).