Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2658

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000019074623

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000019074623

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 01:33

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 2.1
- Article 2.2 (1)
- Article 2.3
- Article 2.4 (1)
- Article 2.5 (1)
- Article 2.6 (1)
- Article 2.7
- Article 13.1
- Article 13.2
- Article 13.3
- Article 13.4 (1)
- Article 3.1
- Article 3.1
- Article 3.2
- Article 3.3
- Article 3.4
- Article 3.5 (1)
- Article 3.6
- Article 3.6
- Article 3.7
- Article 3.8
- Article 3.9
- Article 3.10
- Article 3.11
- Article 3.12
- Article 3.13
- Article 3.13
- Article 14.1
- Article 14.2
- Article 14.3
- Article 11
- Article 1.1
- Article 1.2

Article
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.4
Article 12.5
Article 12.6
Article 12.7
Article 12.8 (1)
Article 12.9
Article 12.10
Article 12.11
Article 12.12
Article 12.13
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 8.4
Article 8.5
Article 8.6
Article 8.7
Article 8.8
Article 8.9
Article 8.10
Article 8.11
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.4
Article 9.5
Article 9.6
Article 6.1
Article 6.1

Article 6.2 .
Article 6.2 .
Article 6.3 .
Article 6.4. .
Article 6.5 .
Article 6.6 .
Article 6.7 .
Article 17 .
Article 7.1 .
Article 7.2 .
Article 7.3 .
Article 7.4 .
Article 7.5 .
Article 7.6 .
Article 4.1 .
Article 4.2 .
Article 4.3 .
Article 4.4 .
Article 4.5 .
Article 4.6 .
Article 4.7 .
Article 15.1 .
Article 15.2 .
Article 15.3 .
Article 15.4 .
Article 15.5 .
Article 15.6 .
Article 5.1 .
Article 5.2 .
Article .
Article 5.3 .
Article 5.4 .
Article 5.5 .
Article 5.6 (1) .
Article 5.6 .
Article 5.8 .
Article 16.1 .

Article 16.2
Article 16.2.1
Article 16.2.2
Article 16.2.3
Article 16.3 (1)
Article 16.4
Avenant : Avenant n° 1 du 1er décembre 2010 portant modification de la convention
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 2 du 21 juin 2011 relatif aux salaires, à la valeur du point et aux classifications
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord n° 2-2015 du 14 avril 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007

ART. 2.1

Article 2.1. 1

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme agréé pour la gestion des offres et des demandes d'emplois.
Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Article 2.1. 2

Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail.
De même, un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

Article 2.1. 3

Lorsqu'un salarié est embauché sur un site, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise (siège social ou l'un de ses établissements) et non sur le site, à défaut d'autre stipulation dans le contrat de travail.

Article 2.1. 4

Pour des raisons tant économiques que sociales il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi soit assurée dans toute la mesure du possible au sein des entreprises.

ART. 2.2 (1)

Au cas où une épreuve préalable serait exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser 48 heures, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre IV « Rémunération » de la présente convention.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 2.3

Article 2.3.1

L'employeur est tenu de remettre ou de faire remettre immédiatement au salarié lors de son embauchage l'un des documentssuivants :
— un extrait individuel de registre unique du personnel qu'ilcertifie conforme ;
— une attestation d'emploi issue d'un carnet à souches numérotées ;
— un contrat de travail ou une lettre d'engagement qu'il certifie conforme en attestant de la date d'embauche.

Article 2.3.2

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comporte lesmentions suivantes :
— la dénomination sociale ou les nom et prénom de l'employeur ;
— l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
— le numéro de code NAF et le numéro SIRET de l'employeur ;
— les nom, prénom et adresse du salarié ;
— la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
— le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;
— la date et l'heure de l'embauche ;
— l'emploi, la qualification, le coefficient hiérarchique du salarié ;
— le lieu habituel d'embauche ;
— compte tenu des particularités de la Guyane amenant les salariés à travailler sur l'ensemble du département quel que soit ce lieu habituel d'embauche, l'acceptation de mobilité du salarié et les conditions matérielles et financières détaillées offertes en contrepartie par l'employeur ;
— la convention collective du travail applicable ;
— la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.4 ;
— le montant du salaire mensuel de base de l'intéressé correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 151,67 heures) et le taux de salaire horaire (1) ;
— l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, et le montant du salaire mensuel effectif correspondant ;
— le mode de calcul du montant de la déduction pour chaque heure de travail non effectuée ;
— l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail (2) ;
— le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le site sur lequel l'intéressé est embauché ;
— la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
— le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.
Ce document doit être accepté et signé par les 2 parties.

(1) Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés. Ainsi, il peut être conclu des contrats de travail à forfait en heures pour les salariés du niveau II et à forfait en jours pour les salariés des niveaux III et IV.
(2) Aucun salarié des professions industrielles, commerciales, artisanales ou agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession.

ART. 2.4 (1)

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage définitif d'un salarié n'est confirmé qu'à l'expiration de la période d'essai.
Cette période est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder 2 semaines pour un salarié de niveau NI, 1 mois mois pour un salarié de niveau II, et 3 mois pour un salarié de niveau III ou IV. Elle peut être renouvelée une foisd'accord entre les parties.
Pendant cette période, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.
Le temps de travail effectué par le salarié pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article 2.3 qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre IV « Rémunération » de la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 2.5 (1)

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 124-2, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 2.6 (1)

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-1, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 2.7

Sans préjudice de l'application des dispositions du titre IV du livre III du code du travail, les employeurs veilleront à assurerl'égalité de traitement, en l'absence de toute discrimination entre lessalariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

ART. 13.1 La classification adoptée pour les salariés de la Guyane et les coefficients afférents sont les suivants :

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT
	Agent d'accueil	
	Agent administratif	110
I	Agent des moyens généraux	
	Animateur P1	120
	Animateur P2	135
II	Accompagnateur P1	155
	Cuisinier	155
III	Accompagnateur P2	175
	Guide P1	205
IV	Guide P2	240

Le contenu des postes et des fonctions est détaillé dans les tableaux ci-après :
Par nuitée extérieure, il faut entendre une nuitée en bivouac ou sous carbet forêt ; ceci exclut les nuitées dans des établissements d'accueil structurés (hôtels, chambres d'hôtes, etc.), et accessibles dans des conditions normales aux véhicules automobiles (routes, pistes carrossables).

NIVEAU position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
I Agent d'accueil. Agent administratif. Agent des moyens généraux.	Travaux élémentaires à partir de directives précises.	Contrôle constant. Initiatives élémentaires. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Première spécialisation dans l'emploi, acquise par pratique ou apprentissage.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
I Animateur P1.	Travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples. Assiste les guides et accompagnateurs dans des sorties d'une journée ou plus, avec ou sans nuitée extérieure.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Première spécialisation dans l'emploi, acquise par pratique ou apprentissage.	Initiation professionnelle.
I Animateur P2.	Travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales. Anime des groupes sur une journée, sans nuitée extérieure, sur des parcours connus et reconnus.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Connaissances techniques de base de son métier. Connaissance et respect des règles professionnelles, et des contraintes liées à l'environnement de son travail.	Formation professionnelle reconnue, ou expérience confirmée comme animateur P1. V éducation nationale. Titulaire de l'AFPS.

II Accompagnateur P1.	Travaux de sa spécialité à partir de directives. Possibilité d'aides. Accompagne des groupes sur 1 ou 2 journées, avec 1 nuitée extérieure, sur des parcours connus et reconnus. Assure l'intendance du groupe.	Contrôle de bonne fin. Autonomie dans la réalisation de son travail. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Respect des règles de l'art. Analyse en prise en compte des contraintes liées à l'environnement de son travail.	Formation professionnelle reconnue, ou expérience équivalente ou acquise à la position précédente. IV éducation nationale. Titulaire de l'AFPS.
II Cuisinier.	Travaux de sa spécialité à partir de directives. Possibilité d'aides. Assure l'intendance de ses tâches (approvisionnements...).	Contrôle de bonne fin. Autonomie dans la réalisation de son travail. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Respect des règles de l'art. Analyse en prise en compte des contraintes liées à l'environnement de son travail.	Formation professionnelle reconnue, et/ou expérience équivalente. V éducation nationale.
III Accompagnateur P2.	Travaux de son métier à partir de directives, et organisation de ceux d'aides appelés le cas échéant à l'assister. Accompagne des groupes sur 1 journée ou plus, avec 1 ou plusieurs nuitées extérieures, sur des parcours connus et reconnus. Assure l'intendance du groupe.	Autonomie dans sa spécialité. Rend compte à sa hiérarchie. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Très bonnes connaissances professionnelles dans sa spécialité ; et une certaine connaissance des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue, ou expérience de 2 années comme accompagnateur P1. IV éducation nationale. Titulaire de l'AFPS. Peut transmettre son expérience, et tutorer éventuellement des apprentis ou de nouveaux embauchés au niveau I.
III Guide P1.	Travaux complexes de son métier. Gère une équipe de 1 à 2 personnes.Accompagne des groupes sur 1 journée ou plus, avec 1 ou plusieurs nuitées extérieures, sur ou hors parcours connus et reconnus. Assure la gestion et l'intendance complète des expéditions. Prépare des circuits hors parcours connus et reconnus.	Autonomie et initiative très larges. Rend compte à la direction de l'entreprise. Responsable de la bonne exécution de ses travaux	Parfaite maîtrise de son métier, et technicité affirmée. Capacité à diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue, et/ou expérience de 2 années comme accompagnateur P2. III éducation nationale. Titulaire de PARS. Capacité d'adaptation, au moyen d'une formation continue appropriée. Tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés à tous niveaux.

IV Guide P2.	Travaux complexes de son métier, et organisation du travail et conduite d'équipes élargies. Est capable de prendre en charge temporairement les questions de gestion générale de l'entreprise. Accompagne des groupes sur 1 journée ou plus, avec 1 ou plusieurs nuitées extérieures, sur ou hors parcours connus et reconnus. Assure l'intendance complète des expéditions. Prépare des circuits hors parcours connus et reconnus.	Autonomie et initiative très larges. Missions de représentation correspondantes Rend compte à la direction de l'entreprise.	Parfaite maîtrise de son métier, et technicité affirmée. Capacité à diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue, et expérience de 2 années comme guide P1. III éducation nationale. Titulaire de PARS. Capacité d'adaptation, au moyen d'une formation continue appropriée. Tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés à tous niveaux.

G. — Lexique

Critères de classement

Adaptation :

Faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail, en fonction de son niveau de classement.

Autonomie :

Degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail.

Contenu de l'activité :

Nature et degré de difficulté des travaux à exécuter.

Eventuellement autonomie du salarié dans le cadre de cette exécution.

Expérience :

Pratique du métier consistant pour le salarié en un acquis lui ayant fourni des connaissances professionnelles.

Formation :

Ensemble des moyens éducatifs, scolaires et professionnels mis en oeuvre pour préparer le salarié à l'exercice de son activité dans l'entreprise. La formation est un moyen prioritaire d'accompagnement de l'adaptation aux techniques nouvelles ou connexes.

Initiative :

Action du salarié qui propose et choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches ; aptitude à agir, à entreprendre spontanément.

Technicité :

Connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation, initiale ou continue, et/ou par expérience.

Autres définitions

Contrôle :

Vérification de l'exécution du travail ; distinct des opérations de réalisation du travail, il peut intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

Directives :

Indications verbales ou écrites comportant les modes opératoires détaillés.

Instructions :

Explications verbales ou écrites, plus larges que des directives, ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail et concernant notamment les conditions générales d'intervention.

Documents d'exécution :

Ensemble des pièces écrites complétant les directives nécessaires aux travaux à effectuer.

Représentation :
Intervention auprès des tiers et des clients au nom de l'entreprise dans la limite de son travail quotidien.
Responsabilité :
Fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données.
Techniques connexes :
Technique professionnelle qui a des rapports de similitude ou de dépendance avec le métier principal.

Avenant n° 2 du 21 juin 2011, BO 2011/38 :

L'appellation animateur est remplacée par l'appellation guide animateur. L'appellation accompagnateur est remplacée par l'appellation guide accompagnateur. L'appellation guide est remplacée par l'appellation guide d'expédition.

Les niveaux, positions et coefficients restent inchangés.

Les contenus des postes et fonctions des guides animateurs, guides accompagnateurs et guides d'expédition sont modifiés comme suit.

Niveau, position	**Contenu de l'activité**	**Autonomie et initiative**	**Technicité**	**Formation, adaptation et expérience**
Guide animateur Niveau I P1 : sans CQP Niveau I P2 : avec CQP	Anime des groupes de découverte et d'initiation au milieu guyanais, sur une journée, sans nuitée extérieure, sur des parcours connus et reconnus.	Sous instructions et modes opératoires détaillés. Soumis à contrôle ponctuel. Initiative limitée à la transposition adéquate d'une situation à une autre, et en fonction de solutions identifiées et validées.	Comprendre les instructions orales et écrites concernant son activité. Identifier les conséquences d'un aléa sur les conditions d'exercice de l'activité. Apprécier un risque de danger et donner immédiatement l'alerte au responsable.	Mettre en œuvre un raisonnement par analogie. Reformuler et ordonner ses expériences empiriques du milieu naturel, ses savoirs usuels à propos de la faune, de la flore, de l'artisanat et des coutumes locales, de manière à pouvoir les transmettre de façon explicite.
			Maîtriser les signalétiques en usage dans le milieu à découvrir. Remplir des formulaires, des fiches d'activité prédéfinies, dans un français phonétique compréhensible (pas de syntaxe, ni d'orthographe correcte ...). Participer à la création et à la mise à jour des supports nécessaires à	Expliquer de manière claire et compréhensible pour le groupe, le programme d'activité et les conditions de déroulement. Maintenir un climat de communication avec le groupe. Expliquer ses façons de faire, dans un français oral compréhensible, en s'appuyant à bon

			l'activité. Connaître et appliquer les normes environnementales, les règles de sécurité, les instructions et consignes d'exécution du métier. Utiliser le téléphone portable et les matériels nécessaires à l'activité.	escient sur la connaissance du milieu naturel et des pratiques utilisées par les populations locales. Etablir une relation avec la population locale. Rendre compte de son activité au moyen d'un support préétabli
			Effectuer des opérations simples de calcul (addition-soustraction...). Renseigner et tenir à jour le livret des dépenses et des recettes en transcrivant les chiffres contenus dans les bordereaux collectés. Gérer un mini budget.	
Guide accompagnateur Niveau II P1 : sans CQP Niveau III P2 : avec CQP	Accompagne des groupes de touristes ou de randonneurs sur une ou deux journées avec une nuitée extérieure sur des parcours connus et reconnus, en milieu naturel guyanais. Gère l'intendance de l'activité et du groupe. En cas de besoin, veille au bon déroulement de l'activité des animateurs associés à la réalisation de l'offre.	Sous directives écrites et orales et contrôle de bonne fin. Autonomie dans la préparation et réalisation de l'activité. Responsable de la bonne réalisation de l'activité, de l'entretien du matériel ainsi que des espaces de regroupement, de l'équipe d'animateurs. Rend compte à la hiérarchie.	Mettre en pratique les directives et procédures en matière d'activité. Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement. Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune, etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre au groupe.	Mettre en œuvre un raisonnement inductif et déductif. Organiser son activité, la réalisation du produit touristique en se servant de supports écrits, informatiques, imagés ... Expliquer l'activité, en la situant dans le contexte de valorisation du milieu, de la région, présenter le programme de réalisation du produit touristique, les points clés de découverte, les contraintes.
			Communiquer dans un langage professionnel clair et structuré, en s'adaptant aux types de publics et de situations : accueil, transmission d'informations et de connaissances,	Formaliser les enseignements tirés de l'expérience professionnelle. Maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et

			négociation commerciale. Anticiper les situations, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques. Participer aux discussions et aux travaux préparatoires de création d'un produit touristique. Préparer par écrit une offre de produit touristique dans toutes ses composantes, à partir d'un modèle préexistant, ou à défaut, avec méthode.	conflits éventuels. Si tuteur, établir et développer une relation de confiance favorable à l'écoute, à la transmission des savoir-faire et favoriser l'analyse des pratiques. Construire un réseau de professionnels avec des partenaires différenciés, avec les populations locales dans le respect leurs us et coutumes.
			Rédiger et/ ou renseigner tout type de document ayant trait aux activités. Rechercher des informations dans des sources documentaires spécialisées et les mobiliser à bon escient. Utiliser couramment tous les équipements de communication : portable téléphone satellitaire, GPS, radio, ordinateur, boussole, etc. Participer à l'élaboration de tout support nécessaire à la réalisation des activités. Calculer des coûts, établir un budget d'activité, effectuer une étude de coût de produit. Apprécier la condition physique du groupe de clients et ajuster en fonction des modes de réalisation de l'activité. Maîtriser toutes les techniques de préparation, installation,	Rendre compte en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer dans un esprit positif à l'amélioration du produit et de l'activité de l'entreprise. Evaluer son activité.

			entretien et maintenance des matériels et locaux nécessaires aux activités. Maîtriser les opérations de sauvetage, alerte des secours, préparation de l'évacuation. Renseigner un dossier de financement. Etablir un budget et le gérer. Evaluer le résultat économique de son produit.	
Guide d'expédition Avec CQP dans tous les cas Niveau III P1 : sans délégation de gestion d'une entité économique complète Niveau IV P2 : avec délégation de gestion d'une entité économique complète	Dans une perspective de valorisation et préservation du territoire, conçoit, vend, assure la réalisation et le suivi de produits spécifiques de tourisme en milieux guyanais, répondant à la demande de la clientèle et permettant le développement de l'entreprise. Accompagne des groupes sur une journée ou plus, avec une ou plusieurs nuitées extérieures, sur ou hors parcours connus et reconnus. Assure la gestion, la logistique et l'intendance des expéditions/ randonnées. Gère éventuellement une équipe de salariés, assume le tutorat des apprentis et de tout nouveau embauché de tout niveau.	Larges autonomie et initiative. Responsable de la bonne exécution des activités. Garantit la sécurité des personnes. Rend compte à la direction de l'entreprise.	Elaborer un produit touristique, l'exposer, l'argumenter. Formuler des directives et des instructions détaillées. Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement. Utiliser couramment : - les équipements de communication : portable, téléphone satellitaire, radio ; - les moyens traditionnels et techniques de repérage : boussole, GPS ; - les moyens de déplacement et de progression habituels en milieu amazonien ; - les matériels de base utilisés dans les expéditions ; - l'outil informatique. Réaliser des outils d'information et de communication sur les différents registres de l'activité, adaptés au public visé. Etablir un budget d'expédition, participer à	Mettre en œuvre un raisonnement complexe, formuler des hypothèses, identifier les points clés, élucider les contraintes et leurs conséquences. Anticiper les situations probables, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques de danger, élaborer des solutions valides. Mettre en pratique méthodes et procédures en matière d'activité. Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre à son équipe, aux personnes tutorées, aux clients. Formaliser de manière systématique les projets professionnels et les enseignements tirés de l'expérience

			l'élaboration du budget de la structure. Tenir une comptabilité mensuelle et annuelle. Constituer une base de données et un fond de ressources documentaires spécialisées.	professionnelle. - mettre en œuvre une fonction de veille au sujet des informations de tout type concernant l'activité (territoire, législation, réglementations ...) et la formation continue. - communiquer, oralement et par écrit en français avec tout type d'interlocuteurs institutionnels, commerciaux, clients, en
			Rédiger tout type de document utile à la conduite et à la présentation de l'activité : courriers, fiches, comptes rendus, description de produits touristique, courts exposés. Réaliser des outils (fiches, cahiers de bord..) utiles au déroulement, au suivi et à l'évaluation des activités.	utilisant un langage professionnel, précis techniquement, et adapté à l'interlocuteur ; savoir communiquer oralement en anglais et/ ou en une autre langue étrangère.
			Effectuer des états de lieux de locaux, sites, installations, parcours reconnus. Effectuer les contrôles sécurité des équipements et matériels. Contribuer au maintien de l'hygiène dans le groupe en expédition. Savoir organiser un sauvetage d'urgence. Gérer les fichiers clients et fournisseurs. Manager les études de marché pour le compte de l'entreprise.	Présenter sa structure d'appartenance, ses activités, ses points forts par rapport à la concurrence, tout en la situant dans un contexte de valorisation du milieu, de la région. Pratiquer et faire partager les modes de vie et de survie en milieu amazonien. Construire une dynamique d'équipe, maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et conflits éventuels.

				Représenter son entreprise. Construire et développer un réseau de professionnels avec des partenaires publics et privés, avec les populations locales dans le respect de leurs us et coutumes. Savoir évaluer les compétences des sous-traitants (piroguiers, cuisiniers, etc.) et la qualité du service proposé.
				Rendre compte, en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer à l'amélioration de l'activité de l'entreprise. Garantir l'entretien et la maintenance des équipements, des locaux, des layons ... Evaluer son activité, celle de son équipe, celle de ses apprentis et stagiaires.

ART. 13.2 La valeur du point est fixée à 12,80 €, avec application au 1er juillet 2011.

Elle fera l'objet des négociations annuelles prévues à l'article L. 132-12 du code du travail.

ART. 13.3

Le salaire brut mensuel de base est le produit du coefficient par la valeur du point. Pour la valeur de point indiquée à l'article 13.2 précédent, il ressort à :

Grille des salaires bruts mensuels de base au 1er juillet 2011 :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire mensuel brut de base
I	Agent d'accueil Agent administratif Agent des moyens généraux Guide animateur -position 1 -position 2	110 110 110 120 135	1 408 1 408 1 408 1 536 1 728
II	Guide accompagnateur -position 1 Cuisinier	155 155	1 984 1 984
III	Guide accompagnateur -position 2 Guide d'expédition -position 1	175 205	2 240 2 624
IV	Guide d'expédition -position 2	240	3 072

ART. 13.4 (1)

En fonction des périodes d'activités, les employeurs peuvent utiliser les services de salariés par intermittence, au moyen de contrats courts (à durée déterminée, titre de travail simplifié TTS...).
Pour tenir compte de l'intensité du travail selon les périodes, il est convenu que la base de la rémunération de tels salariés sera pondérée d'un coefficient en fonction de la nature de la période telle que définie à l'article 3.13, paragraphe 6 (modulation du temps de travail) ci-dessus.

PÉRIODE	BASSE	MOYENNE	HAUTE
Coefficient	1,00	1,05	1,10
pondérateur			

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions des articles L. 133-5, L. 136-2 et L. 140-2 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 15 mai 2007, arrêt n° 1038) (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 3.1

La durée de temps de travail effectif individuel des salariés est fixée à 1 600 heures normales pour l'année civile, soit 45,71 semaines multipliées par 35 heures (1).
Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés. Ainsi, il peut être conclu des contrats de travail à forfait en heures pour les salariés du niveau II, et à forfait en jours pour les salariés des niveaux II et IV (2) (3).
Toutefois, pour l'octroi des avantages sociaux liés à réalisation individuelle d'un nombre d'heures de travail dans l'année, les heures non travaillées, assimilées à du travail effectif en application de dispositions légales, conventionnelles ou d'accords d'entreprise, s'ajoutent au nombre d'heures réellement effectuées par le salarié.
La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.
La durée du travail dont il est question dans le présent titre se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte (sans préjudice des accords ou usages en vigueur dans les entreprises) et de trajet.

Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).
Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).
Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-I du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 3.1

La durée de temps de travail effectif individuel des salariés est fixée à 1 600 heures normales pour l'année civile ; le temps de travail, hors cas de modulation/ annualisation et forfaits en heures ou en jours, est décompté sur 2,3 ou 4 semaines selon les besoins d'organisation des entreprises.

Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés.

Ainsi, il peut être conclu, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-42, L. 3121-43 et suivants du code du travail :

a) Des contrats de travail à forfait en heures pour les salariés du niveau II qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

b) Des contrats de travail à forfait en jours pour les salariés des niveaux III et IV dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Toutefois, pour l'octroi des avantages sociaux liés à réalisation individuelle d'un nombre d'heures de travail dans l'année, les heures non travaillées, assimilées à du travail effectif en application de dispositions légales, conventionnelles ou d'accords d'entreprise, s'ajoutent au nombre d'heures réellement effectuées par le salarié.
La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.
La durée du travail dont il est question dans le présent titre se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte (sans préjudice des accords ou usages en vigueur dans les entreprises) et de trajet.

ART. 3.2

L'horaire de travail reste collectif au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, ou du site (1). Il est affiché sur les lieux de travail.
Par horaire collectif, il est entendu l'horaire de référence fixé au niveau de chaque entreprise, agence, établissement, site, pour l'ensemble des salariés.

(1) Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés.

ART. 3.3

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, après consultation des représentants du personnel s'ils existent et sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite maximale de 130 heures en cas de modulation du temps de travail, et de 400 heures dans les autres cas, et à condition de ne pas dépasser les limites fixées à l'article 3.5 « Plafonds » ci-dessous.

ART. 3.4

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel s'ils existent, puis l'accord de l'inspection du travail.
Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.
Les employeurs doivent indiquer à l'inspection du travail, dans la demande d'autorisation d'utilisation d'heures supplémentaires exceptionnelles, les dates approximatives auxquelles le repos compensateur sera pris.
L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.5 ci-dessous, sauf dérogation de l'inspection du travail.

ART. 3.5 (1)

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :
— la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures, et 12 heures dans les circonstances exceptionnelles prévues au code du travail ;
— l'amplitude de la journée de travail est de 15 heures au maximum, et le repos quotidien de 9 heures au minimum ;
— la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures, ou 60 heures sous réserve de l'accord du directeur départemental du travail saisi au préalable par l'employeur, via l'inspecteur du travail, en raison des conditions particulières de l'exercice de la profession (randonnées de longues durées avec bivouacs, etc.) ;
— la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures, et en cas de modulation du temps de travail, 44 heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 3.6

Sous réserve de l'application de l'article 3.19 du présent titre, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :
— 10 % du salaire horaire effectif pour les 4 premières heures supplémentaires, soit de la 36e heure à la 39e heure hebdomadaire ;
— 25 % du salaire horaire effectif pour les 4 heures supplémentaires suivantes, soit de la 40e heure à la 43e heure hebdomadaire ;
— 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième, soit à partir de la 44e heure hebdomadaire.
Sous réserve de l'application de l'article 3.13 du présent titre, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel (1).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 3.6

Les heures supplémentaires sont majorées selon les dispositions réglementaires en vigueur.

ART. 3.7

Les équivalences prévues par l'article 5 (9°) du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.
Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.3 du présent titre, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 3.6 ci-dessus.

ART. 3.8

L'horaire collectif de travail peut être aménagé au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, ou du site, par unité homogène de travail pour faire face à des situations particulières ou exceptionnelles, aux fluctuations du volume d'activité de l'entreprise, aux conditions climatiques (intempéries), aux particularités de spécialités ainsi que, le cas échéant, aux impératifs techniques pour la sauvegarde des matériels utilisés.

ART. 3.9

Un accord d'entreprise peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 110 % pour les 4 premières heures, de 125 % pour les 4 suivantes, et de 150 % pour les heures suivantes.
De la même manière, un accord d'entreprise peut mettre en place le dispositif du compte épargne-temps, dans les conditions prévues par la loi.

ART. 3.10

La semaine de travail des salariés est fixée, en règle générale, à 6 jours consécutifs ou non.
Le repos hebdomadaire a une durée de 33 heures, correspondant à 1 jour à prendre entre le lundi et le dimanche.
Il peut être dérogé au repos hebdomadaire dans les conditionsstipulées au code du travail.

ART. 3.11

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des salariés, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

ART. 3.12

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises, dans les conditions prévues par la législation.

ART. 3.13

Pour des raisons de saisonnalité touristique et climatique, le chef d'entreprise peut être conduit à moduler sur l'année civile la durée hebdomadaire du travail dans les conditions suivantes :
1. Principe
La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.
L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine et correspond à un horaire annuel de référence de 1 600 heures, assorti d'un suivi trimestriel.
2. Amplitude
La limite supérieure de la modulation est fixée à 48 heures hebdomadaires, sauf pour les cas exceptionnels de longs déplacements, où la limite supérieure est portée à 60 heures dans les conditions stipulées à l'article 3.5 ci-dessus.
Dans tous les cas, la durée du travail hebdomadaire moyennesur 12 semaines consécutives ne pourra jamais être supérieure à 44 heures.
La limite inférieure hebdomadaire de l'amplitude de modulation est fixée à zéro heure.
Lorsque la limite annuelle est atteinte, l'employeur peut dispenser le salarié de toute activité, ce dernier continuant à percevoir sa rémunération normale sur le restant de l'année.
3. Rémunération
La rémunération est lissée sur l'année, pour permettre au salarié de percevoir un revenu régulier. Le lissage est basé sur un salaire mensuel de 151,67 heures.
4. Régime et traitement des heures, et repos compensateur Le temps de travail effectué par le salarié est comptabilisé individuellement sur l'année.
Comme prévu à l'article 4.4 ci-après, le décompte mensuel en est indiqué sur le bulletin de paie mensuel.
En fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de travail de 35 heures ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur (1).
Les heures supplémentaires définies dans le paragraphe précédent sont payées à l'achèvement de la période de modulation (2).Toutefois, des anticipations à l'approche de la fin de période demodulation peuvent être prévues par accords d'entreprises.
5. Régularisation
Un accord d'entreprise fixera les modalités de régularisation de la rémunération et du repos compensateur lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation.
Si en fin de période haute la totalité de ces heures d'avance n'a pu être récupérée, la différence est reportée sur la période suivante.
En cas de licenciement pour motif économique ou pour fin de site et lorsque le chef d'entreprise n'a pu faire récupérer la totalité des heures non effectuées en deçà de 35 heures, les salariés bénéficieront des sommes acquises au titre de l'avance après déduction des charges sociales.
6. Programme indicatif
La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.
Cette programmation peut être révisée en tant que besoin selon la même procédure.
Un accord d'entreprise fixera le délai minimal dans lequel lessalariés doivent être prévenus des changements d'horaires.
Le tableau suivant indique les périodes hautes, moyennes et basses d'activité sur lesquelles les programmes indicatifs peuvent s'appuyer.

MOIS	BASSE	MOYENNE	HAUTE
Janvier	X		
Février			X
Mars		X	

Avril		X	
Mai	X		
Juin	X		
Juillet	X (1-1 5)	X (16-31)	
Août			X
Septembre	X (1-1 5)		X (16-30)
Octobre			X
Novembre			X
Décembre			X

7. Chômage partiel

Un accord d'entreprise fixera la durée minimale de travail en dessous de laquelle l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

8. Contrats à durée déterminée et intérimaire

Dans l'hypothèse où l'entreprise serait amenée à faire appel à des salariés sous contrats à durée déterminée ou à des intérimaires, ces derniers suivraient automatiquement la modulation des horaires.

Les heures effectuées en plus ou en moins par rapport à l'horaire de référence sont comptabilisées à la fin de leur contrat ou mission, et la régularisation de leur paiement en sera alors faite.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 218-8, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er)

(2) Hors modulation, les heures supplémentaires sont comptées et payées selon la réglementation en vigueur.

ART. 3.13

Pour des raisons de saisonnalité touristique et climatique, le chef d'entreprise peut être conduit à moduler sur l'année civile la durée hebdomadaire du travail dans les conditions suivantes :

1. Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine et correspond à un horaire annuel de référence de 1 600 heures, assorti d'un suivi trimestriel.

2. Amplitude

La limite supérieure de la modulation est fixée à 48 heures hebdomadaires, sauf pour les cas exceptionnels de longs déplacements, où la limite supérieure est portée à 60 heures dans les conditions stipulées à l'article 3.5 ci-dessus.

Dans tous les cas, la durée du travail hebdomadaire moyennesur 12 semaines consécutives ne pourra jamais être supérieure à 44 heures.

La limite inférieure hebdomadaire de l'amplitude de modulation est fixée à zéro heure.

Lorsque la limite annuelle est atteinte, l'employeur peut dispenser le salarié de toute activité, ce dernier continuant à percevoir sa rémunération normale sur le restant de l'année.

3. Rémunération

La rémunération est lissée sur l'année, pour permettre au salarié de percevoir un revenu régulier. Le lissage est basé sur un salaire mensuel de 151,67 heures.

4. Régime et traitement des heures, et repos compensateur Le temps de travail effectué par le salarié est comptabilisé individuellement sur l'année.

Comme prévu à l'article 4.4 ci-après, le décompte mensuel en est indiqué sur le bulletin de paie mensuel.

En fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail de référence ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur.

Les heures supplémentaires définies dans le paragraphe précédent sont payées à l'achèvement de la période de modulation. Toutefois, des anticipations à l'approche de la fin de période demodulation peuvent être prévues par accords d'entreprises.

5. Régularisation

Un accord d'entreprise fixera les modalités de régularisation de la rémunération et du repos compensateur lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation.

Si en fin de période haute la totalité de ces heures d'avance n'a pu être récupérée, la différence est reportée sur la période suivante.

En cas de licenciement pour motif économique ou pour fin de site et lorsque le chef d'entreprise n'a pu faire récupérer la totalité des heures non effectuées en deçà de 35 heures, les salariés bénéficieront des sommes acquises au titre de l'avance après déduction des charges sociales.

6. Programme indicatif

La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation peut être révisée en tant que besoin selon la même procédure.

Un accord d'entreprise fixera le délai minimal dans lequel lessalariés doivent être prévenus des changements d'horaires.

Le tableau suivant indique les périodes hautes, moyennes et basses d'activité sur lesquelles les programmes indicatifs peuvent s'appuyer.

MOIS	BASSE	MOYENNE	HAUTE
Janvier	X		
Février			X
Mars		X	

Avril		X	
Mai	X		
Juin	X		
Juillet	X (1-1 5)	X (16-31)	
Août			X
Septembre	X (1-1 5)		X (16-30)
Octobre			X
Novembre			X
Décembre			X

7. Chômage partiel
Un accord d'entreprise fixera la durée minimale de travail en dessous de laquelle l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.
8. Contrats à durée déterminée et intérimaire
Dans l'hypothèse où l'entreprise serait amenée à faire appel à des salariés sous contrats à durée déterminée ou à des intérimaires, ces derniers suivraient automatiquement la modulation des horaires.
Les heures effectuées en plus ou en moins par rapport à l'horaire de référence sont comptabilisées à la fin de leur contrat ou mission, et la régularisation de leur paiement en sera alors faite.

(

ART. 14.1

Article 14.1.1

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14.1.2

La mise en oeuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.
Ainsi les chefs d'entreprise doivent-ils prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs salariés et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur, et notamment l'article L. 230-2 du code du travail.
Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément à l'article L. 230-3 du code du travail. Le salarié utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

ART. 14.2

Conformément aux dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité : les salariés nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les salariés sous contrat de travail temporaire.

ART. 14.3

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter les dispositions réglementaires sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels (document unique, plan de prévention).

ART. 11

Les employeurs sont tenus de respecter les textes en vigueur.
La caisse de retraite complémentaire à adopter est l'IGRC, et la prévoyance est à assurer par une institution établie en Guyane.

ART. 1.1

La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire du département de la Guyane les rapports de travail entre employeurs et salariés des entreprises de guides et accompagnateurs en milieu amazonien.
Les parties aux présentes en demandent l'extension au département de la Guyane.

ART. 1.2

Le champ d'application de la convention régionale porte :
— au plan géographique, sur le territoire de la Guyane.
— au plan professionnel, sur les entreprises dont l'activitéprincipale est l'animation et l'accompagnement de groupes oud'individuels en milieu amazonien, avec pour exemples decodes NAF (liste non exhaustive) : 55.2E (autre hébergementtouristique), 63.3Z (services des guides touristiques), 92.7C(autres activités récréatives).
— au plan catégoriel, sur l'ensemble des salariés, soit lesanimateurs, les accompagnateurs, les guides et le personneladministratif, d'accueil et des moyens logistiques.

ART.

Les employeurs sont tenus de respecter l'accord national interprofessionnel de décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
Il est rappelé que l'OPCA est, pour toutes les entreprises de la branche, l'AGEFOS-PME Guyane.

ART. 12.1

Les parties signataires du présent accord arrêtent les 3 grandes orientations générales suivantes :
— la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets des salariés, et la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise. La personnalisation et la professionnalisation sont au coeur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience VAE au travers de cet accord ;
— l'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises. Dans cette perspective, l'AGEFOS-PME Guyane interviendra sur l'offre de formation ;
— l'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

ART. 12.2

Les parties signataires décident la création d'un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications des guides et accompagnateurs en milieu amazonien.
L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications des guides et accompagnateurs en milieu amazonien est placé sous l'égide de la commission paritaire régionale de l'emploi.

ART. 12.3

Les parties signataires du présent accord confirment que la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les professions des guides et accompagnateurs en milieu amazonien et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.
Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée (1).
Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.
La durée des actions définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les bénéficiaires qui préparent une qualification reconnue dans les classifications de la présente convention collective.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-2, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 12.4

Les parties signataires du présent accord donnent aux périodes de professionnalisation l'objectif de contribuer :
— à favoriser l'évolution professionnelle des salariés concernés ;
— à la mise en oeuvre de démarches de progrès par la gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises ;
— à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.
Elles demandent à l'AGEFOS-PME en particulier d'intervenir sur l'offre de formation pour que celle-ci propose des modules cohérents, professionnels, relativement courts et construits dans une logique de capitalisation progressive.

ART. 12.5

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises.
Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein des entreprises et de transmettre les compétences dans l'acte de travail.
Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formation des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

ART. 12.6

Les parties signataires affirment que les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires. A cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par l'AGEFOS-PME aux contrats et périodes de professionnalisation qui auront été précédés d'une évaluation individuelle visant à déterminer la nature et la durée des actions de formation permettant l'atteinte des objectifs visés.

ART. 12.7

Le DIF mis en oeuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Le DIF permet au salarié en seconde priorité de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.
A compter du 1er janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.
Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.
Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 12.8 (1)

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer tous les ans 1,60 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 12.9

A compter du 1er janvier 2004, la contribution est fixée à 0,9 % et calculée sur l'assiette des salaires.

ART. 12.10

De tradition et compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail.
Ces métiers au niveau des salariés s'exercent presque exclusivement sur sites. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti est fondamentale.
Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage, et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tous stagiaires en période d'application en entreprise.
C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage.
Les organisations d'employeurs et de salariés prennent des mesures nécessaires pour améliorer les compétences des maîtres d'apprentissage et pour améliorer les conditions d'exercice de leur mission et leur reconnaissance.
Les partenaires sociaux traduisent cette ambition par la mise en oeuvre de 4 actions complémentaires et indissociables.
— formation des maîtres d'apprentissage à leur mission ;
— validation de leurs compétences par le titre de « Maître d'apprentissage confirmé » ;
— engagement du salarié désigné maître d'apprentissage, de son employeur et de l'apprenti par la signature d'une charte professionnelle, annexée au contrat d'apprentissage ;
— reconnaissance de l'importance de la mission et de l'engagement par une indemnité décidée dans le cadre des conventions collectives ou d'une politique d'entreprise.
L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique, négociée paritairement au niveau régional, soit pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné, soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.
La compétence est attestée par la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé.
L'engagement moral mutuel de l'employeur, du salarié qu'il a désigné maître d'apprentissage et de l'apprenti est consigné au bas de la charte établie dans les accords précités.

ART. 12.11

Il est défini 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage :
— qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes : permettre aux jeunes de réussir leur formation, en évitant les échecs dus à leur engagement mal préparé dans une section ou dans un contrat d'apprentissage et en mettant en perspective leur devenir professionnel.
— qualité de l'accueil et de la formation des jeunes : créer les bases d'une formation de qualité dans les entreprises, générer une plus grande implication des chefs d'entreprise, responsabiliser plus fortement les salariés maîtres d'apprentissage tout en reconnaissant leur mission et en la promouvant.
— qualité de l'accueil et de la formation : renforcer la qualité des enseignements professionnels ; élever le niveau de professionnalisme des enseignants, développer plus fortement leurs liens avec les entreprises et leurs capacités à prendre en compte les réalités du travail des apprentis et des lycéens effectuant des périodes de formation en entreprise.
— qualité des examens : faire fonctionner les jurys comme ils le doivent, en réunissant les conditions matérielles d'accompagnement nécessaires à la participation des employeurs et des salariés à toutes les phases qui les concernent ; permettre à la profession de participer à la production de sujets d'épreuves ; rassembler les moyens pour que les épreuves professionnelles permettent d'apprécier les compétences en rapport avec les exigences du diplôme, du titre ou du certificat préparés ; accompagner la mise en oeuvre du CCF (contrôle en cours de formation).
— qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage : créer des conditions supplémentaires de réussite, d'une part, du contrat d'apprentissage et, d'autre part, de l'entrée des jeunes dans la profession ; cet axe de progrès vise aussi à la socialisation et au développement personnel des jeunes.
— qualité de l'intégration professionnelle : la profession s'engage à encourager les jeunes formés aux métiers du secteur à rester dans le secteur.

ART. 12.12

Il est rappelé que les minima des rémunérations des apprentis sont portés aux taux figurant dans le tableau ci-après, en % du SMIC ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable :

ANNÉE d'apprentissage	18 ANS	18 ANS 20 ANS	21 ANS
1re année	40 %	50 %	55
2e année	50 %	60 %	65 %
3e année	60 %	70 %	80 %

Les partenaires sociaux rappellent que les apprentis, lorsqu'ils sont en entreprise, ont les mêmes droits et avantages que les salariés fixés par la présente convention collective et, le cas échéant, par les accords d'entreprise ou d'établissement, notamment en ce qui concerne les indemnités de repas et de déplacements. Leur formation doit intégrer la préparation de l'attestation de formation aux premiers secours AFPS.

ART. 12.13

En vertu de l'article L. 934-2, 7e alinéa, du code du travail, des clauses de dédit formation peuvent être conclues entre employeurs et salariés des entreprises.

ART. 10.1

On entend par ancienneté :
— le temps pendant lequel ledit salarié a été employé dans l'entreprise ou dans la profession de façon ininterrompue, quels qu'aient été ses emplois successifs, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
— la durée des interruptions pour :
a) Périodes militaires obligatoires ;
b) Maladie, accident, maternité ;
c) Congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues au titre V ci-dessus.
Il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté la succession de contrats de diverse nature sur un même poste (intérim, CDD, etc.).

ART. 10.2

L'ancienneté est rémunérée selon les conditions fixées à l'article 10.3 ci-après.

ART. 10.3

La prime d'ancienneté est représentée par l'octroi de jours d'ancienneté selon les modalités ci-après :
— 5 ans de présence dans l'entreprise ou 10 ans continus dans la profession : 1 jour ;
— 10 ans de présence dans l'entreprise ou 15 ans continus dans la profession : 2 jours ;
— 15 ans de présence dans l'entreprise ou 20 ans continus dans la profession : 3 jours ;
— 20 ans de présence dans l'entreprise ou 25 ans continus dans la profession : 4 jours ;
— 25 ans de présence dans l'entreprise ou 25 ans continus dans la profession : 5 jours.
Un délai de carence de 6 mois, calculé sur l'année civile, est établi pour apprécier le caractère continu de la présence dans la profession et pour tenir compte des périodes intermédiaires entre 2 emplois.

ART.

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire. »
En revanche, le temps de trajet entre 2 lieux de travail (entre le siège et un site, entre 2 sites, entre la base vie et un bivouac, etc.) constitue, à l'aller comme au retour, du temps de travail effectif.
De même, un salarié en astreinte est en temps de travail effectif dès le début d'une intervention.

ART. 8.1

Le petit déplacement est défini comme la conséquence de la mobilité des lieux de travail des salariés, qui les amène à se rendre quotidiennement sur les sites avant le début de la journée de travail, et à en revenir à la fin de la journée de travail.
Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les salariés des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence de ces petits déplacements.
Le présent régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les 3 indemnités professionnelles suivantes, qui sont versées aux salariés bénéficiaires :
— indemnité de repas (dite « Prime de panier ») ;
— indemnité de frais de transport ;
— indemnité de trajet.

ART. 8.2

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires, et fixées en valeur absolue. Leur montant est déterminé périodiquement à l'échelon de la Guyane par la commission mixte paritaire de branche ; certaines parties du département entraînant des sujétions particulières pouvant toutefois voir fixés des taux supérieurs par accords d'entreprises.

ART. 8.3

Bénéficient des indemnités de petits déplacements les salariés non sédentaires, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les sites.
Sont considérés comme salariés non sédentaires ceux qui sont occupés sur les sites, et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.
Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre VIII.1 du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 du présent titre, le salarié occupé dans les conditions définies au chapitre VIII.2 ci-dessous bénéficiant exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

ART. 8.4

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local.
Lorsque l'entreprise ouvre un site qui ne se situe plus dans le système prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le site.

ART. 8.5

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié.
L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :
— le salarié prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
— le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

ART. 8.6

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par le salarié, sur présentation d'un justificatif, pour se rendre sur le site avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.
Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque le salarié n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des salariés ou rembourse les titres de transport.

ART. 8.7

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour le salarié la nécessité de se rendre quotidiennement sur le site.
L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque le salarié est logé gratuitement par l'entreprise sur le site ou à proximité immédiate du site.

ART. 8.8

Les modalités de calcul et les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes.

Article 8.8.1
Indemnité de repas

Les modalités de calcul et le montant de l'indemnité de repas, qui est la même quelle que soit la zone dans laquelle se situe le site, sont fixés par accord paritaire régional.
Si l'entreprise utilise un système de titres restaurant, le montant de sa participation sera déduit du montant de l'indemnité de repas.

Article 8.8.2
Indemnité de frais de transport

Les modalités de calcul et le montant journalier, qui est un forfait, sont fixés, par accord paritaire régional, en valeur absolue, de telle sorte qu'il indemnise les frais de voyage allé et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone dans laquelle se situe le site.

Article 8.8.3
Indemnité de trajet

Les modalités de calcul et le montant sont fixés, par accord paritaire régional, en valeur absolue de telle sorte que le forfait qui indemnise la sujétion que représente pour le salarié la nécessité de se rendre quotidiennement sur le site et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la zone où se situe le site.

ART. 8.9

Est réputé en grand déplacement le salarié qui travaille sur un site dont l'éloignement rend difficile, dans des conditions normales de sécurité de trajet, la possibilité de regagner chaque soir le lieu de résidence qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche.
Ne sont pas visés par le présent chapitre les salariés déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier.

ART. 8.10

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il ne s'était pas déplacé.
L'indemnité de grand déplacement, qui est un forfait, est égale, par jour, à la valeur du point fixée à l'article 13.2 ci-après.

ART. 8.11

Le remboursement des dépenses définies à l'article 8.10 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels le salarié reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

ART. 9.1

Article 9.1.1

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou le salarié, est fixée comme suit (1) :
a) En cas de licenciement ;
— de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours,
— de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines,
— de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois,
— plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.
b) En cas de démission ;
— de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;
— de 3 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines ;
— au-delà de 2 années d'ancienneté : 1 mois.

Article 9.1.2

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 9.1.3

En cas de faute grave, le licenciement ou le départ du salarié peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

(1) Hors contrat spécifique comme le CNE.

ART. 9.2

Les heures concernées par ce qui suit doivent effectivement être consacrées par le bénéficiaire à une recherche active d'emploi.

Article 9.2.1

Pendant le préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :
— délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail ;
— délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail ;
— délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois : 25 heures de travail.
Pour les salariés à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale.

Article 9.2.2

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises en fonction des nécessités du service, par modules à définir alors au cas par cas, avec possibilité de cumul en fin de période, mais toujours en fonction des nécessités du service.
Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par le salarié.

ART. 9.3

Article 9.3.1

En cas de licenciement non motivé par une faute grave, l'employeur verse au salarié qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :
— à partir de 2 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
— après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté en sus depuis la onzième année dans l'entreprise.

Article 9.3.2

En cas de licenciement pour cause économique, les taux d'indemnité sont doublés.
Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement du salarié concerné.

ART. 9.4

Pour l'application des dispositions de l'article 9.3 ci-dessus, on entend par ancienneté du salarié dans l'entreprise la définition donnée à l'article 10.1 ci-après.

ART. 9.5

Article 9.5.1

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

Article 9.5.2

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur de 1/12.

ART. 9.6

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :
— son certificat de travail ;
— son solde de tout compte ;
— l'attestation nécessaire à l'inscription à l'ASSEDIC ;
— tous autres documents prescrits par la réglementation en vigueur (passeport formation, etc.).

ART. 6.1

Article 6. 1.1

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident neconstituent pas une rupture du contrat de travail. Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 6. 1. 2 (1)

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V.I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement du salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.
Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale du salarié est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.
Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident.
Le salarié qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir le salarié dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Article 6. 1. 3

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels, dépassant 3 mois, le salarié doit prévenir le chefd'entreprise ou son représentant 3 jours avant la date prévue pourson retour (2).
Il est également rappelé l'obligation de procéder à une visite au médecin du travail (3).
Lorsqu'un salarié est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre, jusqu'à son rétablissement ou, au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 octobre 2005, arrêt n° 2176), aux termes desquelles les absences prolongées ou répétées causant une désorganisation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié peuvent entraîner son licenciement (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).
(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale (arrêté du 25 février 2008, art. 1er)
(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 241-51 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 6.1

Article 6. 1.1

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident neconstituent pas une rupture du contrat de travail. Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 6. 1. 2

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V.I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement du salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.
Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale du salarié est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.
Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident.
Le salarié qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir le salarié dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Article 6. 1. 3

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnel dépassant 3 mois, le salarié doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant de la date prévue pour son retour, il est rappelé qu'il a l'obligation de se rendre à une visite auprès du médecin du travail.

ART. 6.2

Article 6. 2.1 (1)

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les salariés sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :
— pour les jeunes salariés âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
— pour les salariés âgés d'au moins 25 ans, de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 6. 2. 2

Pour l'application des dispositions de l'alinéa 6.2.1, il convient d'entendre par ancienneté dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Article 6. 2. 3

Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à unaccident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladie professionnelles.

Article 6. 2. 4

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, le salarié doit :
— avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 6.1.1 ;
— justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.
Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité du salarié, conformément à la législation en vigueur.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail aux termes desquelles une personne ne peut être traitée de façon moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, notamment au motif de son âge (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 6.2

Article 6. 2.1

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnel ou non, les salariés sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 6. 2. 2

Pour l'application des dispositions de l'alinéa 6.2.1, il convient d'entendre par ancienneté dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Article 6. 2. 3

Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à unaccident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladie professionnelles.

Article 6. 2. 4

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, le salarié doit :
— avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 6.1.1 ;
— justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.
Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité du salarié, conformément à la législation en vigueur.

ART. 6.3

Article 6. 3. 1

L'indemnité est versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.
Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

Article 6.3.2

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.
Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article 6.3.3

L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par le salarié à l'occasion de son arrêt de travail (mutuelles), dans les conditions suivantes :
1. Pour un accident ou une maladie non professionnelle (1) :
— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa 6.3.1 ;
— jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au quatre-vingt-dixième jour inclus de l'arrêt de travail.
2. Pour un accident ou une maladie couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :
— pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :
— jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du premier au quinzième jour d'arrêt ;
— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au trentième jour inclus de l'arrêt detravail ;
— pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :
— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du premier au quatre-vingt-dixième jour de l'arrêt de travail.
3. Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :
— pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :
— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé l'alinéa 6.3.1 ;
— pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :
— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du premier au quatre-vingt-dixième jour d'arrêt.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle de la loi de mensualisation (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 6.4.

Si un salarié est indisponible pour maladie ou accident, professionnel ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa 6.3.3.
Il en résulte notamment que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder 90 jours au cours d'une même année civile.

ART. 6.5

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

ART. 6.6

Pour les salariées remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressées, déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance, pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci.
La durée postnatale est portée à 12 semaines en cas de naissances multiples ou de pathologie de la mère liée aux conditions d'accouchement.

ART. 6.7

Sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre de la présente convention, et en sus de celles qui sont réglementairement recensées, le paludisme et la leishmaniose.

ART. 17

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.
Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou en partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'a la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.
En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.
Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national ou régional ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.
Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ART. 7.1

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.
L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :
— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement de discipline ou de licenciement.
De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.
Les employeurs s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.
Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :
— les opinions des salariés ;
— leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
— le fait de n'appartenir à aucun syndicat.
Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.
Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
De même, dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

ART. 7.2

Pour faciliter la présence des salariés aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence motivée par écrit, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

ART. 7.3

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées afin de faciliter la participation des salariés aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées :
— une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
— ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
— les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif économique du moyen de transport. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « Petits déplacements » du lieu de travail.
Le nombre des salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et par organisation syndicale représentative.

ART. 7.4

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan régional participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

ART. 7.5

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
La direction doit afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.
De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des oeuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Moyens de fonctionnement des institutions représentatives du personnel IRP

Le droit syndical doit s'adapter aux technologies de l'information et de la communication TIC.
Les locaux mis à la disposition des IRP dans les entreprises doivent par conséquent disposer d'un matériel adapté aux TIC.
Les employeurs mettront à la disposition des IRP un local convenable, aménagé et doté d'un matériel moderne nécessaire à son fonctionnement. Un refus d'accès aux TIC par l'employeur peut constituer un délit d'entrave au droit syndical.
Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient en outre des fournitures de bureau et des consommables nécessaires à leur fonctionnement, dans la limite du raisonnable.
L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes, sont à la charge de l'employeur.

Seuil de représentation du personnel

Les seuils de représentation du personnel sont ceux fixés par la loi.

ART. 7.6

Article 7.6.1

Dans les entreprises ou établissements, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, est tenu informé et consulté, de manière régulière et permanente, par le chef d'entreprise ou son représentant sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, en vertu des attributions générales qui lui sont dévolues par la législation, en particulier dans le domaine économique.
L'évolution de l'emploi prend en compte, dans la mesure où elles peuvent être prévues, les conséquences des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.
La convocation aux réunions obligatoires prévues par la loi précise la nature de cette information qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours des réunions.
Par ailleurs, les représentants du personnel formulent toutes remarques au chef d'entreprise ou à son représentant s'ils estiment que cette information est de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son représentant étudie ces remarques et leur apporte une réponse au plus tard à la prochaine réunion.
Dans les entreprises ou établissements, en cas de carence de la représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux salariés une information régulière sur la situation de l'emploi, sous une forme et aux dates correspondant au mieux aux caractéristiques de l'entreprise et en tout état de cause à la fin de chaque trimestre.

Article 7.6.2

Pour apprécier les conséquences de la situation de l'entreprise ou de l'établissement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises, les représentants du personnel sont informés périodiquement au moyen, en particulier, des rapports annuels, semestriels ou trimestriels et, lorsqu'il est obligatoire, du bilan social, communiqués par le chef d'entreprise ou son représentant, en application des dispositions du code du travail.
Ces informations économiques et sociales relatives à la situation de l'entreprise ou de l'établissement doivent permettre aux représentants du personnel, d'une part, de dresser un constat de l'évolution de l'emploi au cours des 12 mois précédents, d'autre part, d'appréhender cette évolution pour l'année à venir compte tenu des perspectives et enfin de donner un avis sur cette situation.
Pour cela, le chef d'entreprise ou son représentant remet des informations portant sur l'activité, notamment :
— le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise lorsqu'il en existe plusieurs ;
— les bénéfices ou pertes constatées ; les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;
— la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'oeuvre temporaire ;
— l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;
— les investissements, s'il y a lieu ;
— l'évolution de la structure et du montant des salaires.
Pour ce qui concerne l'année écoulée, et, en ce qui concerne l'année à venir :
— les perspectives économiques générales de l'entreprise en faisant, si nécessaire, ressortir les prévisions en fonction des spécialités de l'entreprise ; et, plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.
Les représentants du personnel des entreprises ou établissements qui participent aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qui sont données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 7.6.3

Lorsque dans une entreprise ou un établissement, l'introduction de nouvelles technologies est susceptible d'avoir des conséquences importantes sur l'emploi, un plan d'adaptation est élaboré et transmis pour information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.
Ce plan d'adaptation s'efforcera d'une part, de prendre en compte les conséquences des mutations technologiques au regard de l'évolution de l'emploi, notamment la formation, les conditions de travail, la

qualification et la rémunération du personnel et, d'autre part, portera, si nécessaire, sur tous les renseignements utiles concernant les projets de licenciement économique. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Les représentants du personnel seront régulièrement informés et périodiquement consultés sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 7.6.4

Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnels concernés seront informés de la mise en oeuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 7.6.5

Les dispositions du présent article sont destinées à améliorer, dans les entreprises ou établissements, les connaissances que les représentants du personnel doivent avoir sur leur entreprise ou sur leur établissement afin de pouvoir apprécier et mesurer les conséquences d'une situation et exercer normalement leurs fonctions, dans l'objectif d'un dialogue social actif et productif.
Par ailleurs, ces dispositions sont applicables sans préjudice des autres attributions et prérogatives qui leurs sont reconnues par la législation notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.

ART. 4.1

Article 4.1.1

Le salaire mensuel constitue la rémunération des salariés pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.
Le salaire mensuel est composé du salaire brut de base et de ses accessoires définis à l'article 4.1.3 ci-après.
Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées par les avenants relatifs aux négociations salariales, dont la négociation annuelle obligatoire (1).
Sous réserve des dispositions des alinéas 4.2.2 et 4.2.3 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à la rémunération.

Article 4.1.2
Calcul du salaire mensuel

La rémunération des salariés est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.
Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, le salaire mensuel du salarié est déterminé en multipliant l'indice de sa classification par la valeur du point en vigueur.

Article 4.1.3
Rémunération annuelle

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris tous les éléments permanents du salaire.
En sont exclus les éléments suivants :
— les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
— les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...) ;
— la rémunération des heures supplémentaires ;
— les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N—1 ;
— les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants relatifs aux négociations salariales en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
— les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.
Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plusfavorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistants.
Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié (classification, échelon).
Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année suivante.
L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.
Le salarié dont la rémunération est proche du minimum pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui estapplicable.
En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue pro rata temporis.

Le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul pro ratatemporis pour les salariés employés à temps partiel, en fonctionde la durée du travail convenue.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 4.2

Article 4.2.1

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4.2.3 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

Article 4.2. 2

Les heures non travaillées par les salariés remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement de 1 jour férié oud'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions dutitre V, chapitre V.I, de la présente convention ne donnent paslieu à déduction.

Article 4.2. 3

Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :
— les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
— les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.
Les heures rémunérées comme travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

ART. 4.3

Le bulletin de paie mensuel est soit délivré à chaque salarié sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par le salarié à l'entreprise.
Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :
a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale del'établissement, son code NAF, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesditsversements.
b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, lecoefficient hiérarchique du salarié.
c) L'indice de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.
d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc.
e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales.
f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire.
g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales.
h) Le montant de la rémunération nette.
i) Les retenues pour acomptes versés, etc.
j) La somme nette due au salarié.
k) La date du paiement de la rémunération.
l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente.
m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212-10 et D. 212-11 du code du travail), cette dernièreindication pouvant toutefois figurer sur un document annexé aubulletin de paie.
n) L'état des heures effectuées dans le cas de modulation du temps de travail et des jours RTT éventuellement acquis.
o) L'intitulé de la présente convention.
p) Une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

ART. 4.4

La paie est effectuée :
— soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis au salarié ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;
— soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par le salarié à l'entreprise.
Toutefois, en dessous du montant visé à article L. 143-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces au salarié qui le demande.
La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux de travail.
Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.
La paie est faite au moins 1 fois par mois dans les conditionsindiquées ci-dessus. Elle est perçue par le salarié au plus tard à ladate fixée par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, elleest perçue à la date butoir du 5 du mois N+1.
Des acomptes pourront être versés aux salariés qui en auront fait la demande, selon les dispositions prises par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, l'acompte est exigible le 16 du mois, pour un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle nette.

ART. 4.5

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.
En application de l'article L. 123-3-1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du même code.

ART. 4.6

Les barèmes de salaires minimaux sont établis par la fixation d'une valeur de point qui, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques, déterminera le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position, correspondant à un horaire hebdomadaire detravail de 35 heures.
Les partenaires sociaux se réunissent au moins 1 fois par an pour négocier sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

ART. 4.7

En fonction des périodes d'activités, les employeurs peuvent utiliser les services de salariés par intermittence, au moyen decontrats courts (à durée déterminée, titre de travail simplifié TTS...).
Afin d'encourager à la stabilité de l'emploi dans les grandes entreprises, mais aussi de tenir compte des contraintes d'exploitation des plus petites, l'indemnité de précarité attachée à de tels contrats courts est fixée à 10 % dans les premières et à 6 % dans les secondes.
Un accord ultérieur déterminera les critères caractérisant les unes et les autres.

ART. 15.1

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace dans la branche.
A cet égard, ils chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles, pour les éviter et les désamorcer, et pour apporter des solutions allant dans ce sens de l'apaisement.
La commission d'interprétation et de conciliation créée par l'article 15.3 ci-après est reconnue comme un acteur majeur dans la branche pour aboutir au résultat souhaité ici.

ART. 15.2

Il est convenu que, d'une façon générale, les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M+1.
Les exceptions à ce système de date d'application (rétroactivité ; application différée) devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés.

ART. 15.3

Il est mis en place une commission d'interprétation et de conciliation compétente sur tous les sujets contenus dans la présente convention collective régionale.
Elle est constituée et coprésidée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs de salariés de la branche, dans les conditions suivantes : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés adhérente à la convention et un nombre total égal d'employeurs.
Elle peut être réunie à la demande d'une des parties concernées, sur un ordre du jour proposé par elle. Elle peut également s'autosaisir de toute question relevant de sa compétence.
Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnançant son fonctionnement détaillé.

ART. 15.4

Les partenaires sociaux se réuniront au moins 1 fois l'an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demandes d'aides et de subventions à même de fournir les moyens d'assurer et de développer le fonctionnement harmonieux du paritarisme et du dialogue social dans la branche.
Ils examineront à cette occasion les moyens propres qu'ils pourront y apporter eux-mêmes.

ART. 15.5

Les entreprises de la branche sont encouragées à conclure des accords d'intéressement des salariés à leurs résultats, conformément aux dispositions des articles L. 441-1 et suivants du code du travail.
L'objectif à poursuivre est de faire participer les salariés aux performances de l'entreprise, et de partager les gains qui pourront être réalisés compte tenu à la fois d'une efficacité accrue des salariés et de modes d'organisation plus performants.
Les critères d'attribution de l'intéressement ne reposeront pas forcément sur des résultats financiers, mais pourront inclure d'autres items, relatifs par exemple à la qualité, à la sécurité au travail, à l'innovation, etc.

ART. 15.6

(article L. 132-12 du code du travail)

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui sont liées par les présentes examinent, au mois de septembre de chaque année :
— la situation économique et de l'emploi dans la branche ;
— son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et à durée de site, et les missions de travail temporaire ;
— ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
— et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.
Au cours de cet examen du mois de septembre de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et d'une manière générale le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

ART. 5.1

Article 5.1.1

Le seul jour férié chômé et payé est le 1er Mai, comme le prévoit la loi.
Le travail le 1er Mai est indemnisé en vertu des dispositions légales en vigueur.

Article 5.1.2

Le chômage décidé par l'employeur des autres jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212-1 du code du travail.

Article 5.1.3

La journée de solidarité s'applique le lundi de Pentecôte, conformément à la loi.

ART. 5.2

Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux salariés pour :
1. Se marier : 4 jours.
2. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code dutravail.
3. Assister aux obsèques de leur conjoint, d'un de leurs enfants : 2 jours (1).
4. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour.
5. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : 1 jour.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART.

Il est rappelé l'interdiction faite au salarié de travailler pour son employeur pendant ses congés payés.
Si l'employeur le demande, pour des raisons motivées de service, le salarié peut accepter de suspendre ses congés ; son acceptation doit être préalable à sa reprise de travail, explicite et non équivoque.

ART. 5.3

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
Un accord d'entreprise pourra prévoir que cette période est fixée du 1er mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.
Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.
Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, s'ils existent, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés sont pris par roulement.
Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible. Un accord d'entreprise peut fixer les délais minimaux incompressibles de confirmation au salarié de sa date de départ en congé ; en l'absence d'un tel accord, ce délai est fixé à 2 mois au moins avant le départ.
Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés et de leurs contraintes familiales, qui devront être portés à la connaissance de l'employeur en temps utile.
Un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

ART. 5.4

Les salariés des entreprises ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou périodesassimilées, pour une durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement prévus à l'article 5.5 ou des jours d'ancienneté ci-après.

ART. 5.5 Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales ou en application d'un avenant de spécialité, mais en cas de fraction-nement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonctiondes conditions de travail habituelles et des nécessités de la profes-sion ou de l'entreprise.
Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

ART. 5.6 (1) Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paie normale et complète versée au salarié dans l'entreprise assujettie qui l'occupait endernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.
L'indemnité afférente au congé est soit le produit du 1/10 du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence. La méthode de calcul la plus favorable pour le salarié est retenue.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 5.6 Les indemnités de congés payés sont calculées selon les dispositions réglementaires en vigueur.

ART. 5.8 La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 6 jours ouvrables sont assimilés à la cinquième semaine de congés.

ART. 16.1 Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

ART. 16.2

ART. 16.2.1 Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

ART. 16.2.2

Les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.
Les conditions particulières d'emploi des jeunes salariés de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

ART. 16.2.3

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises sont réglées par la législation en vigueur.

ART. 16.3 (1)

Les entreprises s'engagent à respecter strictement les principes d'égalité professionnelle, de traitement et de non-discrimination.
Outre le recours à la Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à toute autre autorité compétente, toute personne intéressée par un acte contraire à cet engagement pourra saisir la commission d'interprétation et de conciliation instituée à l'article 15.3 ci-dessus.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 25 février 2008, art. 1er).

ART. 16.4

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis, individuellement ou par équipe, antérieurement à la date de signature de la présente conventioncollective.
Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés qui en bénéficient.

SECTION 2

Avenant : Avenant n° 1 du 1er décembre 2010 portant modification de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Compte tenu des nouvelles appellations professionnelles de « guide animateur », « guide accompagnateur » et « guide d'expédition », la convention collective régionale prend pour dénomination « convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien », au lieu de « convention collective régionale du travail des guides et accompagnateurs en milieu amazonien ».

ART. 2

Pour répondre aux exclusions de l'arrêté d'extension du 25 février 2008, les articles et alinéas d'articles suivants sont ainsi rédigés :
Article 3.1, alinéa 1 :
« La durée de temps de travail effectif individuel des salariés est fixée à 1 600 heures normales pour l'année civile ; le temps de travail, hors cas de modulation/ annualisation et forfaits en heures ou en jours, est décompté sur 2,3 ou 4 semaines selon les besoins d'organisation des entreprises. »
Article 3.1, alinéa 2 :
« Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés.
Ainsi, il peut être conclu, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-42, L. 3121-43 et suivants du code du travail :
a) Des contrats de travail à forfait en heures pour les salariés du niveau II qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
b) Des contrats de travail à forfait en jours pour les salariés des niveaux III et IV dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »
Article 3.6 :
« Les heures supplémentaires sont majorées selon les dispositions réglementaires en vigueur. »
Article 3.13, dernier alinéa du paragraphe 4 :
« En fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail de référence ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur. »
Les articles 5.6 et 5.7 sont remplacés par un article 5.6 nouveau qui stipule :
« Les indemnités de congés payés sont calculées selon les dispositions réglementaires en vigueur. »
L'article 6.1.3 est désormais rédigé ainsi :
« Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnel dépassant 3 mois, le salarié doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant de la date prévue pour son retour, il est rappelé qu'il a l'obligation de se rendre à une visite auprès du médecin du travail. »
L'article 6.2.1 est désormais rédigé ainsi :
« En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnel ou non, les salariés sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

ART. 3

Les signataires sollicitent la compagnie des guides pour procéder au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 2 du 21 juin 2011 relatif aux salaires, à la valeur du point et aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'appellation animateur est remplacée par l'appellation guide animateur. L'appellation accompagnateur est remplacée par l'appellation guide accompagnateur. L'appellation guide est remplacée par l'appellation guide d'expédition.
Les niveaux, positions et coefficients restent inchangés.
Les contenus des postes et fonctions des guides animateurs, guides accompagnateurs et guides d'expédition sont modifiés comme suit.

Niveau, position	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
Guide animateur Niveau I P1 : sans CQP Niveau I P2 : avec CQP	Anime des groupes de découverte et d'initiation au milieu guyanais, sur une journée, sans nuitée extérieure, sur des parcours connus et reconnus.	Sous instructions et modes opératoires détaillés. Soumis à contrôle ponctuel. Initiative limitée à la transposition adéquate d'une situation à une autre, et en fonction de solutions identifiées et validées.	Comprendre les instructions orales et écrites concernant son activité. Identifier les conséquences d'un aléa sur les conditions d'exercice de l'activité. Apprécier un risque de danger et donner immédiatement l'alerte au responsable.	Mettre en œuvre un raisonnement par analogie. Reformuler et ordonner ses expériences empiriques du milieu naturel, ses savoirs usuels à propos de la faune, de la flore, de l'artisanat et des coutumes locales, de manière à pouvoir les transmettre de façon explicite.
			Maîtriser les signalétiques en usage dans le milieu à découvrir. Remplir des formulaires, des fiches d'activité prédéfinies, dans un français phonétique compréhensible (pas de syntaxe, ni d'orthographe correcte ...). Participer à la création et à la mise à jour des supports nécessaires à l'activité. Connaître et appliquer les normes environnementales, les règles de sécurité, les instructions et consignes d'exécution du métier. Utiliser le téléphone	Expliquer de manière claire et compréhensible pour le groupe, le programme d'activité et les conditions de déroulement. Maintenir un climat de communication avec le groupe. Expliquer ses façons de faire, dans un français oral compréhensible, en s'appuyant à bon escient sur la connaissance du milieu naturel et des pratiques utilisées par les populations locales. Etablir une relation avec la population locale. Rendre compte de son

			portable et les matériels nécessaires à l'activité.	activité au moyen d'un support préétabli
			Effectuer des opérations simples de calcul (addition-soustraction...). Renseigner et tenir à jour le livret des dépenses et des recettes en transcrivant les chiffres contenus dans les bordereaux collectés. Gérer un mini budget.	
Guide accompagnateur Niveau II P1 : sans CQP Niveau III P2 : avec CQP	Accompagne des groupes de touristes ou de randonneurs sur une ou deux journées avec une nuitée extérieure sur des parcours connus et reconnus, en milieu naturel guyanais. Gère l'intendance de l'activité et du groupe. En cas de besoin, veille au bon déroulement de l'activité des animateurs associés à la réalisation de l'offre.	Sous directives écrites et orales et contrôle de bonne fin. Autonomie dans la préparation et réalisation de l'activité. Responsable de la bonne réalisation de l'activité, de l'entretien du matériel ainsi que des espaces de regroupement, de l'équipe d'animateurs. Rend compte à la hiérarchie.	Mettre en pratique les directives et procédures en matière d'activité. Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement. Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune, etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre au groupe.	Mettre en œuvre un raisonnement inductif et déductif. Organiser son activité, la réalisation du produit touristique en se servant de supports écrits, informatiques, imagés ... Expliquer l'activité, en la situant dans le contexte de valorisation du milieu, de la région, présenter le programme de réalisation du produit touristique, les points clés de découverte, les contraintes.
			Communiquer dans un langage professionnel clair et structuré, en s'adaptant aux types de publics et de situations : accueil, transmission d'informations et de connaissances, négociation commerciale. Anticiper les situations, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques. Participer aux discussions et aux travaux préparatoires de création d'un produit	Formaliser les enseignements tirés de l'expérience professionnelle. Maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et conflits éventuels. Si tuteur, établir et développer une relation de confiance favorable à l'écoute, à la transmission des savoir-faire et favoriser l'analyse des pratiques. Construire un réseau

			touristique. Préparer par écrit une offre de produit touristique dans toutes ses composantes, à partir d'un modèle préexistant, ou à défaut, avec méthode.	de professionnels avec des partenaires différenciés, avec les populations locales dans le respect leurs us et coutumes.
			Rédiger et/ ou renseigner tout type de document ayant trait aux activités. Rechercher des informations dans des sources documentaires spécialisées et les mobiliser à bon escient. Utiliser couramment tous les équipements de communication : portable téléphone satellitaire, GPS, radio, ordinateur, boussole, etc. Participer à l'élaboration de tout support nécessaire à la réalisation des activités. Calculer des coûts, établir un budget d'activité, effectuer une étude de coût de produit. Apprécier la condition physique du groupe de clients et ajuster en fonction des modes de réalisation de l'activité. Maîtriser toutes les techniques de préparation, installation, entretien et maintenance des matériels et locaux nécessaires aux activités. Maîtriser les opérations de sauvetage, alerte des secours, préparation de l'évacuation. Renseigner un dossier de financement.	Rendre compte en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer dans un esprit positif à l'amélioration du produit et de l'activité de l'entreprise. Evaluer son activité.

			Etablir un budget et le gérer. Evaluer le résultat économique de son produit.	
Guide d'expédition Avec CQP dans tous les cas Niveau III P1 : sans délégation de gestion d'une entité économique complète Niveau IV P2 : avec délégation de gestion d'une entité économique complète	Dans une perspective de valorisation et préservation du territoire, conçoit, vend, assure la réalisation et le suivi de produits spécifiques de tourisme en milieux guyanais, répondant à la demande de la clientèle et permettant le développement de l'entreprise. Accompagne des groupes sur une journée ou plus, avec une ou plusieurs nuitées extérieures, sur ou hors parcours connus et reconnus. Assure la gestion, la logistique et l'intendance des expéditions/ randonnées. Gère éventuellement une équipe de salariés, assume le tutorat des apprentis et de tout nouveau embauché de tout niveau.	Larges autonomie et initiative. Responsable de la bonne exécution des activités. Garantit la sécurité des personnes. Rend compte à la direction de l'entreprise.	Elaborer un produit touristique, l'exposer, l'argumenter. Formuler des directives et des instructions détaillées. Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement. Utiliser couramment : – les équipements de communication : portable, téléphone satellitaire, radio ; – les moyens traditionnels et techniques de repérage : boussole, GPS ; – les moyens de déplacement et de progression habituels en milieu amazonien ; – les matériels de base utilisés dans les expéditions ; – l'outil informatique. Réaliser des outils d'information et de communication sur les différents registres de l'activité, adaptés au public visé. Etablir un budget d'expédition, participer à l'élaboration du budget de la structure. Tenir une comptabilité mensuelle et annuelle. Constituer une base de données et un fond de ressources documentaires spécialisées.	Mettre en œuvre un raisonnement complexe, formuler des hypothèses, identifier les points clés, élucider les contraintes et leurs conséquences. Anticiper les situations probables, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques de danger, élaborer des solutions valides. Mettre en pratique méthodes et procédures en matière d'activité. Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre à son équipe, aux personnes tutorées, aux clients. Formaliser de manière systématique les projets professionnels et les enseignements tirés de l'expérience professionnelle. – mettre en œuvre une fonction de veille au sujet des informations de tout type concernant l'activité (territoire, législation, réglementations ...) et la formation continue. – communiquer,

				oralement et par écrit en français avec tout type d'interlocuteurs institutionnels, commerciaux, clients, en
			Rédiger tout type de document utile à la conduite et à la présentation de l'activité : courriers, fiches, comptes rendus, description de produits touristique, courts exposés. Réaliser des outils (fiches, cahiers de bord..) utiles au déroulement, au suivi et à l'évaluation des activités.	utilisant un langage professionnel, précis techniquement, et adapté à l'interlocuteur ; savoir communiquer oralement en anglais et/ ou en une autre langue étrangère.
			Effectuer des états de lieux de locaux, sites, installations, parcours reconnus. Effectuer les contrôles sécurité des équipements et matériels. Contribuer au maintien de l'hygiène dans le groupe en expédition. Savoir organiser un sauvetage d'urgence. Gérer les fichiers clients et fournisseurs. Manager les études de marché pour le compte de l'entreprise.	Présenter sa structure d'appartenance, ses activités, ses points forts par rapport à la concurrence, tout en la situant dans un contexte de valorisation du milieu, de la région. Pratiquer et faire partager les modes de vie et de survie en milieu amazonien. Construire une dynamique d'équipe, maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et conflits éventuels. Représenter son entreprise. Construire et développer un réseau de professionnels avec des partenaires publics et privés, avec les populations locales dans le respect de leurs us et coutumes.

				Savoir évaluer les compétences des sous-traitants (piroguiers, cuisiniers, etc.) et la qualité du service proposé.
				Rendre compte, en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer à l'amélioration de l'activité de l'entreprise. Garantir l'entretien et la maintenance des équipements, des locaux, des layons ... Evaluer son activité, celle de son équipe, celle de ses apprentis et stagiaires.

ART. 2

La valeur du point est fixée à 12,80 €, avec application au 1er juillet 2011.

ART. 3

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire mensuel brut de base
I	Agent d'accueil Agent administratif Agent des moyens généraux Guide animateur -position 1 -position 2	110 110 110 120 135	1 408 1 408 1 408 1 536 1 728
II	Guide accompagnateur -position 1 Cuisinier	155 155	1 984 1 984
III	Guide accompagnateur -position 2 Guide d'expédition -position 1	175 205	2 240 2 624
IV	Guide d'expédition -position 2	240	3 072

ART.

Par accord en date du 14 décembre 2010, il a été institué les certificats de qualification professionnelle de guide d'expédition de guide accompagnateur, de guide animateur.
Le présent avenant n° 2 vient consacrer l'adaptation afférente des grilles des classifications et des salaires qui font l'objet des articles 13.1,13.2 et 13.3 de la convention collective régionale.

SECTION 4

Avenant : Accord n° 2-2015 du 14 avril 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'article 2 de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs, guides animateurs en milieu amazonien. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un nouvel accord collectif pourra être conclu en fonction de l'évolution de la réglementation à la demande de tiers habilités en cela, sans remettre en cause la validité des titres acquis alors.

ART. 2

Les certificats de qualification professionnelle sont des titres délivrés par la branche, attestant, dans les conditions ci-après définies, la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances requises pour l'exercice des métiers de guide en milieu amazonien.

ART. 3

Les CQP de guide en milieu amazonien sont destinés aux professionnels déjà en activité ainsi qu'aux futurs embauchés.
Les CQP sont obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience, selon les modalités décrites à l'article 6 du présent accord et/ou par des compléments de formation en fonction des résultats de la validation des acquis.
L'accès au CQP pourra aussi se faire par le biais de dispositifs de formation par l'alternance associant mises en situation pratiques et apports de formation assurés par des organismes habilités. Des passerelles seront établies avec les formations diplômantes existant par ailleurs dans le même secteur (CAP ADAL, BTS tourisme...).
Pour son inscription, le candidat retire auprès de la compagnie des guides de Guyane le dossier de candidature à la VAE et le lui retourne ; la CGG l'informera de la date de la prochaine session.
Le dossier déposé comprend le formulaire type fourni par la CGG, les attestations des modules de formation requis, les justifications des expéditions conduites (attestation de l'employeur, commande de l'agence de voyages, ou autres justificatifs...), le certificat médical attestant la bonne condition physique de l'intéressé, l'attestation de PSC1, l'attestation de formation au secourisme en milieu amazonien et l'attestation de réussite à un test de natation.
Si les postulants n'ont pas déjà acquis les connaissances indispensables en matière de formation à l'orientation, d'environnement socio-professionnel et à la mise en place des secours en milieu amazonien, la certification effective ne leur sera délivrée qu'après leur acquisition.

Modalités d'inscription à la première session de certification de guide d'expédition pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience

Les prérequis exigés :
– avoir, a minima, 5 années d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
– avoir conduit au moins 6 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
– 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
– 3 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.
Modalités d'inscription à la certification (deuxième session et suivantes) de guide d'expédition pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience
Les prérequis exigés :
1er cas :
– avoir, a minima, 3 années d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
– avoir conduit au moins 5 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
– 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
– 2 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.
2e cas :
– être guide accompagnateur certifié depuis 3 ans ;
– avoir participé à la conduite dans au moins 5 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu (avec un guide d'expédition) en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
– 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
– 2 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.
Modalités d'inscription à la certification (première session et suivantes) de guide-accompagnateur pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience
Les prérequis exigés :

1er cas :
– avoir, a minima, 3 années d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
– avoir conduit au moins 5 expéditions (ou raids) itinérantes en terrain connu et reconnu du postulant, mais dans des situations géographiques différentes, en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé ou pas, dont :
– 4 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
– 1 expédition d'une durée d'au moins 5 nuits.
2e cas :
– être guide animateur certifié depuis 3 ans ;
– avoir participé à la conduite d'au moins 5 expéditions (ou raids) itinérantes en terrain connu et reconnu du postulant (ou non connu avec un guide d'expédition), mais dans des situations géographiques différentes, en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé ou pas, dont :
– 4 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
– 1 expédition d'une durée d'au moins 5 nuits.
Modalités d'inscription à la certification (première session et suivantes) de guide-animateur pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience
Les prérequis exigés :
– avoir, a minima, 3 années d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
– avoir conduit au moins 5 randonnées en milieu amazonien sur terrain connu et reconnu (ou non connu avec un guide d'expédition) du postulant, mais dans des situations géographiques différentes.

ART. 4

Chaque CQP définit les compétences, aptitudes et connaissances requises pour exercer le métier. Chacun des trois métiers considérés participe de la filière du guidage, suivant un certain niveau de responsabilité et des prérogatives particulières.
Le CQP de guide animateur en milieu amazonien correspond au premier niveau d'entrée dans la profession.
Le CQP de guide accompagnateur en milieu amazonien entraîne la reconnaissance d'un niveau intermédiaire. Il est destiné aux salariés des entreprises de guidage assumant la responsabilité d'accompagner des groupes de personnes en randonnée de plusieurs jours, en terrain connu et reconnu.
Le CQP de guide d'expédition en milieu amazonien atteste de l'expertise en conduite de raid/expédition en milieu non reconnu. Le guide d'expédition est soit salarié, soit chef d'entreprise, soit intervenant freelance.
Le contenu professionnel de chaque CQP est décrit dans un référentiel, document de référence déposé auprès de la CNCP et comprend :
– un référentiel d'activités ;
– un référentiel de compétences ;
– le dispositif d'évaluation en VAE ;
– une fiche indiquant le public visé, les prérequis, les modalités d'inscription à la certification ;
– une feuille récapitulative des résultats (date et durée des épreuves, barème et composition du jury).

ART. 5

Les actions de formation peuvent être dispensées sur le mode de l'alternance par un des organismes de formation habilités, déclarés conformément aux dispositions du code du travail, dans le respect du référentiel de formation établi au vu des référentiels de compétences.
Les habilitations seront délivrées par la commission mixte paritaire de branche, sur réponses à appels d'offres diligentés par la compagnie des guides de Guyane. La CGG, par l'intermédiaire de ses guides d'expédition certifiés, mettra en place les séquences d'immersion en situation de travail utiles à l'évaluation des candidats à la VAE et, éventuellement, les modules de formation centrés sur les savoir-faire spécifiques au métier.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 6

La délivrance du CQP par la compagnie des guides de Guyane après attribution par le jury mentionné ci-après vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un métier de guide, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).
a) Actions de formation
Le CQP est délivré par la compagnie des guides de Guyane aux personnes qui remplissent les trois conditions suivantes :
– avoir satisfait aux modalités d'entrée en formation ;
– avoir participé aux actions de formation définies en regard des référentiels d'activités et de compétences propres aux CQP ;
– avoir satisfait aux conditions d'attribution du CQP considéré.
Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la commission mixte paritaire de branche.
b) Validation des acquis de l'expérience
Les CQP peuvent être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience pour les professionnels en activité qui justifieront d'une expérience professionnelle effective d'au moins 3 ans dans le secteur professionnel concerné (5 ans pour la première session CQP « Guide d'expédition »), en rapport avec le CQP recherché et qui possèdent les aptitudes et compétences requises.
La validation des acquis de l'expérience est effectuée par le jury, tel que décrit à l'article 7 du présent accord, sur la base de l'étude du dossier individuel du salarié retraçant son parcours, ses références en matière d'activité de guidage, les formations suivies, les diplômes ou autorisations administratives obtenus, et en fonction des résultats obtenus aux différentes épreuves (entretien, QCM, situation de travail réelle ou simulée) suivant la certification visée.

CQP « Guide d'expédition » : modalités d'évaluation première et deuxième sessions

Examen du dossier individuel (contenu argumenté, coefficient 3) : le candidat remplit un dossier type qui lui est remis par la compagnie des guides de Guyane lors de son inscription. Les membres du jury ont connaissance des dossiers préalablement. Chacun des dossiers sera présenté au jury. Le jury appréciera la qualité de la candidature.
Soutenance du dossier individuel (coefficient 1) : le candidat atteste la validité des expériences dont il témoigne dans son dossier, mais aussi leur intérêt professionnel. Il répond aux questions posées par le jury. Les questions couvrent le champ du métier.
Session d'autoévaluation collective (coefficient 2) : chacun des postulants présente une étude de cas portant sur une situation problématique rencontrée lors d'une expédition. Le sujet est tiré au sort par le candidat dans une bibliothèque de problèmes constituée pour l'épreuve, à partir de l'expérience vécue des guides. Il énonce l'enchaînement des actions à accomplir pour apporter une solution à la situation que décrit le sujet qui lui est soumis. Au vu de la proposition présentée, chacun des membres du groupe des postulants donne une note argumentée à partir de laquelle est établie la note d'évaluation collective, après délibération.

CQP « Guide d'expédition » : modalités d'évaluation suivantes

Examen du dossier individuel (coefficient 3) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invite à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.
Examen du livret du stagiaire (à partir de la troisième session) : celui-ci relate la réalisation d'une expédition

conduite en présence d'un guide certifié, lui-même doté d'un livret d'observations qui permet l'évaluation des savoir-faire en situation.
Soutenance du dossier individuel et/ou du livret de stagiaire (coefficient 2) : le candidat atteste la validité des expériences qu'il a connues. Il rend compte de sa mise en situation de prise en charge d'une expédition au titre de l'évaluation de ses compétences en matière de guidage. Il soutient le livret du stagiaire (à partir de la troisième session) qui correspond au carnet de bord de l'expédition. Il répond aux questions posées par le jury.
Passation du module optionnel (coefficient 1) : dont le choix est facultatif. Questionnement oral conduit par une personne spécialiste.

CQP « Guide accompagnateur » : modalités d'évaluation

Examen du dossier individuel (*) (coefficient 3) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invitent à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.
Examen du livret du stagiaire (à partir de la troisième session) : celui-ci relate la réalisation d'une expédition conduite en présence d'un guide certifié, lui-même doté d'un livret d'observation qui permet l'évaluation des savoir-faire en situation.
Soutenance du dossier individuel et/ou du livret de stagiaire (*) (coefficient 2) : le candidat atteste la validité des expériences qu'il a connues. Il rend compte de sa mise en situation de prise en charge d'une expédition au titre de l'évaluation de ses compétences en matière de guidage. Il soutient le livret du stagiaire (à partir de la troisième session) qui correspond au carnet de bord de l'expédition. Il répond aux questions posées par le jury.
Passation du module optionnel (coefficient 1) dont le choix est facultatif. Questionnement oral conduit par une personne spécialiste.

CQP « Guide animateur » : modalités d'évaluation

Examen du dossier individuel (coefficient 2) et entretien individuel (coefficient 2) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invitent à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.
L'entretien individuel apporte des éclaircissements sur les contenus du dossier individuel et questionne les domaines professionnels désignés par le référentiel d'évaluation (cf. document de cotation).
Passation d'un QCM : questionnement oral à partir d'un support imagé à propos des domaines professionnels désignés par le référentiel d'évaluation (cf. document de cotation) (coefficient 2).
Passation du module optionnel (coefficient 1) dont le choix est facultatif : questionnement oral conduit par une personne spécialiste.
A l'issue de cette démarche, le jury peut :
– accorder en totalité le CQP ;
– accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules ;
– refuser la validation du CQP.
En cas d'échec, le jury se prononcera sur le complément de formation nécessaire, préalable à une nouvelle demande de validation du CQP.

ART. 7

Le président de la CGG (compagnie des guides de Guyane) compose et convoque le jury pour les sessions de VAE.
Il est signataire des CQP obtenus et les délivre aux intéressés.
Composition du jury de la première session (composition exceptionnelle), a minima 6 personnes :
– un représentant de la compagnie des guides de Guyane ;
– un représentant d'une organisation syndicale de salariés ;
– un représentant d'une organisation syndicale employeurs ;
– deux spécialistes du milieu naturel et/ou du tourisme en Guyane ;
– un formateur extérieur.
Et, en tant que de besoin :
– un représentant des autorités coutumières de Guyane ;
– un observateur ou plusieurs observateurs invités.
Composition du jury (deuxième session et suivantes), a minima 6 personnes :
– un représentant de la compagnie des guides de Guyane ;
– un représentant d'une organisation syndicale de salariés ;
– un représentant d'une organisation syndicale employeurs ;
– un guide certifié d'expédition ;
– un spécialiste du milieu naturel et/ou du tourisme en Guyane ;
– un formateur extérieur.
Et, en tant que de besoin :
– un représentant des autorités coutumières de Guyane ;
– un observateur ou plusieurs observateurs invités.

ART. 8

La compagnie des guides de Guyane réalisera et présentera à la commission mixte paritaire de branche un bilan annuel du dispositif des CQP institué par le présent accord, notamment en termes d'évolution des emplois. Pour ce faire, elle s'associera les compétences du CARIF OREF.
Elle pourra proposer à cette occasion des adaptations en fonction des évolutions économiques et technologiques et, plus largement, en fonction de l'évolution du secteur du tourisme.

ART. 9

Le présent accord entre en application à compter de la date de signature.

ART. 10

Les signataires sollicitent la compagnie des guides pour procéder au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant.

ART.

Il est fait référence à l'accord n° 1 à la création des certificats de qualification professionnelle de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides-accompagnateurs, guides-animateurs en milieu amazonien, signé le 14 décembre 2010 et dont l'article 1er « Champ d'application » définissait la durée de validité du présent accord est de 5 ans. Un nouvel accord collectif définira les conditions de renouvellement en fonction de l'évolution des métiers, sans remettre en cause la validité des titres acquis alors.
Sur cette base, les parties signataires ont défini ce nouvel accord n° 2 qui remplace l'accord n° 1 pour l'ensemble de ses dispositions.

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).