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 nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 - Étendue par arrêté du 22 sept. 2023 JORF 14 octobre 2023

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3245

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 - Étendue par arrêté du 22 sept. 2023 JORF 14 octobre 2023

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques applicables au 1er janvier 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000046139444

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000046139444

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 07:31

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article 13
- Article 13.1
- Article 13.2
- Article 13.3
- Article 14
- Article 14.1
- Article 14.2
- Article 14.3
- Article 15
- Article 15.1
- Article 15.2
- Article 15.3
- Article 15.4
- Article 15.5
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 18.1
- Article 18.2
- Article 18.3
- Article 19
- Article 19.1
- Article 19.1.1
- Article 19.1.2
- Article 19.1.3
- Article 19.2
- Article 19.3
- Article 19.4
- Article 19.4.1
- Article 19.4.2
- Article 19.4.3
- Article 20
- Article 20.1
- Article 20.2
- Article 20.3
- Article 20.4
- Article 21
- Article 21.1
- Article 21.1.1
- Article 21.1.2
- Article 21.2
- Article 21.2
- Article 22
- Article 22.1

Article 22.1.1
Article 22.1.2
Article 22.2
Article 22.3
Article 22.4
Article 22.5
Article 22.6
Article 22.6.1
Article 22.6.2
Article 22.6.3
Article 22.7
Article 22.7.1
Article 22.7.2
Article 23
Article 11
Article 11.1
Article 11.1.1
Article 11.1.2
Article 11.1.3
Article 11.1.4
Article 11.1.5
Article 11.1.6
Article 11.2
Article 12
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.3.1
Article 12.3.2
Article 12.4
Article 12.4.1
Article 12.4.2
Article 12.5
Article 12.6
Article 12.6.1
Article 12.6.2
Article 12.6.3
Article 12.6.4
Article 12.6.5
Article 12.6.6
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.3.1
Article 9.3.2
Article 9.3.3
Article 9.3.4

Article 10
Article 10.1
Article 10.1.1
Article 10.2
Article 10.2.1
Article 10.2.2
Article 10.2.3
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.5
Article 7.6
Article 7.6.1
Article 7.6.2
Article 7.7
Article 7.8
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 7
Article 8

Article 9
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.4
Article 3
Article 3
Article 4
Article 4 bis
Article 5
Article 6
Article 48
Article 48.1
Article 48.1.1
Article 48.1.2
Article 48.2
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 53
Article 53.1
Article 53.2
Article 54
Article 55
Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article 60
Article 61
Article 62
Article
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 42
Article 43
Article 40
Article 41
Article 38

Article 39
Article 39.1
Article 39.2
Article 29
Article 29.1
Article 29.2
Article 29.3
Article 29.4
Article 29.5
Article 30
Article 31
Article 32
Article 32.1
Article 32.2
Article 33
Article 33.1
Article 33.2
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 37.1
Article 37.2
Article 37.3
Article 24
Article 24.1
Article 24.2
Article 24.3
Article 24.4
Article 24.5
Article 24.5.1
Article 24.5.2
Article 24.5.3
Article 24.5.4
Article 24.6
Article 25
Article 25.1
Article 25.1.1
Article 25.1.2
Article 25.1.3
Article 25.1.4
Article 25.1.5
Article 25.1.6
Article 25.2
Article 25.3
Article 26
Article 26.1
Article 26.2

Article 26.2.1
Article 26.2.2
Article 26.2.3
Article 26.3
Article 26.4
Article 26.5
Article 26.6
Article 26.7
Article 26.8
Article 27
Article 27.1
Article 27.2
Article 27.3
Article 27.4
Article 27.5
Article 27.6
Article 27.7
Article 27.8
Article 28
Article 28.1
Article 28.2
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant : Annexe 3 Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 12
Article 13
Article 13.1
Article 14
Article 15
Article 16

Article 16.1
Article 16.2
Article 16.3
Article 16.4
Article 16.5
Article 16.6
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Avenant : Annexe 4 Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de t
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 7
Article 8
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Annexe 6 Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article

Avenant : Annexe 7 Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Avenant : Annexe 9 Accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 4.8
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Article 5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 6.8
Article 7
Article 8

Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Avenant : Avenant n° 1 du 2 juin 2022 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 22 février 2023 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Accord du 25 avril 2023 relatif au dispositif d'intéressement
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 21 juin 2023 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 19 septembre 2023 relatif à la modification des dispositions de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 20 octobre 2023 relatif au télétravail
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.2.1
Article 3.2.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 4
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3

Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.4
Article 9.5
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 11
Article 11.1
Article 11.2
Article
Article 12
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 13
Article 13.1
Article 13.2
Article 14
Article 14.1
Article 14.2
Article 14.3
Article 14.4
Article 14.5
Article 15
Article 15.1
Article 15.2
Article 15.3
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Avenant : Avenant n° 5 du 23 janvier 2024 relatif à la modification des dispositions de la convention collective
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 4 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 11.1
Article 11.1.1
Article 11.1.2
Article 11.1.3
Article 11.1.4
Article 11.2
Article 11.2.1
Article 11.2.2
Article 11.2.3
Article 11.2.4
Article 12
Article 13
Article 14
Article 14.1
Article 14.2
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18

Article 19
Article 4
Article
Avenant : Accord du 31 janvier 2025 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 7 du 31 janvier 2025 relatif à la modernisation des dispositions de la convention
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 4 février 2026 à l'accord du 31 janvier 2025 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 26 mai 2026 relatif au proche aidant
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4

Article 5.5
Article 5.6
Article 5.7
Article 5.8
Article 5.9
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.4.1
Article 7.4.2
Article 7.4.3
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1er mai 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 - Étendue par arrêté du 22 sept. 2023 JORF 14 octobre 2023

ART. 13

ART. 13.1

• Pour les salariés en CDI on entend par ancienneté dans l'entreprise, l'établissement et les filiales le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise, l'établissement et filiales pour le calcul de l'ancienneté :
– les absences pour congés payés ou pour congés pour événements familiaux prévus par la présente convention ;
– les journées de repos compensateur ;
– les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée ;
– les absences pour cause de maladie ou d'accident, autre que professionnel, pour les périodes indemnisées par l'employeur ;
– les périodes de congés légaux de maternité, paternité ou d'adoption ;
– les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;
– les absences résultant d'un bilan de compétences ;
– les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ;
– le congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
– la moitié de la durée du congé parental total d'éducation ;
– les absences provoquées par une convocation des services de l'État à laquelle le salarié ne peut se soustraire ;
– le congé de proche aidant sous réserve que le salarié bénéficie d'une ancienneté d'un an ;
– la journée défense et citoyenneté (JDC) ;
– *les absences pour examens médicaux liés à la grossesse* (1) ;
– *le temps passé en tant que conseiller du salarié dans les conditions visées à l'article L. 1232-9 du code du travail* (1)*;*
– *les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle* (1) *;*
– *la durée du projet de transition professionnelle tel que visé à l'article L. 6323-17-4 du code du travail* (1)*.*

Lorsque le travail a été interrompu pour d'autres motifs et à condition que l'interruption n'excède pas 18 mois consécutifs, l'ancienneté se calcule en totalisant les différentes périodes de présence ou assimilées dans l'entreprise.

• Pour le « personnel sédentaire », une année d'ancienneté est assimilée à toute période de 218 jours de travail effectif ou moins selon le nombre de jours travaillés dans l'entreprise dont il est salarié.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-54, L. 1225-65 et L. 3142-12 du code du travail relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 13.2

• Pour les salariés en CDD : l'ancienneté du personnel employé à durée déterminée se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions entre deux CDD n'excèdent pas 18 mois consécutifs, sauf clause particulière d'un contrat individuel plus favorable conclue à l'avance.

Une année d'ancienneté est assimilée à toute période de 218 jours de travail effectif dans une même entreprise.

ART. 13.3

• Pour les CDDU, L'ancienneté se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que l'interruptions entre deux CDDU n'excèdent pas 18 mois consécutifs :
– à compter de la signature de la CCN, la date de la première contractualisation du CDDU constituera la date d'embauche servant à apprécier au terme des renouvellements successifs continus ou discontinus, l'ancienneté dans l'entreprise ;
– toutefois, sous réserve du respect des dispositions de l'article 22.3 relatif à la « Durée de l'engagement », un jour de travail effectif dans la même entreprise sera comptabilisé de manière forfaitaire indépendamment de la durée effective de l'engagement pendant ladite journée et/ou du nombre d'interventions dans la journée pour la même entreprise ;
– néanmoins, au regard du caractère atypique des CDDU et afin de promouvoir l'acquisition d'une ancienneté au sein d'une entreprise une année d'ancienneté sera assimilée dès lors que le salarié aura acquis 180 jours de travail effectif en CDDU, sans qu'il puisse toutefois acquérir plus d'un an d'ancienneté sur une période de 365 jours.

Au début de chaque année civile, chaque entreprise ayant utilisé les services d'un salarié en CDDU au cours de l'année écoulée lui remet une attestation récapitulant d'une part, le nombre des journées travaillées et d'autre part, l'ancienneté acquise.

ART. 14

Les stages en entreprise sont régis par les dispositions des articles L. 612-8 à L. 612-13 du code de l'éducation, anciens articles L. 6342-1 et L. 6343-4 du code du travail.

Les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Il devra être annexé à la convention de stage la charte des stages étudiants en entreprise signée le 26 avril 2006 par des représentants des employeurs, des étudiants, des établissements d'enseignement supérieur ainsi que par les ministres du travail et de l'éducation. Ce document positionne le stage dans un parcours d'acquisition de connaissances qui ne peut être assimilé à un emploi.

Le stage devra remplir sa fonction pédagogique et la convention obligatoirement prévoir et comporter :
– un encadrement obligatoire assuré par un enseignant et par un membre de l'entreprise d'accueil ;
– une convention type engageant la responsabilité des trois signataires (l'enseignant, le salarié désigné par son entreprise et l'étudiant) ;
– la mise en place de dispositifs d'évaluation et de suivi.

La convention écrite comprendra l'ensemble des clauses obligatoires prévues dans les articles précités, et notamment :
– la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
– les dates de début et de fin de stage ;
– la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
– le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ; lorsque l'objet du stage nécessite un travail de nuit le dimanche ou les jours fériés, la convention de stage précisera le montant de la majoration de la gratification versée au stagiaire ;
– la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment concernant sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
– le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
– les conditions d'accompagnement pédagogique du stagiaire pendant sa période en entreprise.

ART. 14.1

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette règle au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

ART. 14.2

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification pour la durée totale du stage, qui n'a pas le caractère d'un salaire dans la limite des dispositions légales.

Lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.

La gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

ART. 14.3

L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel, mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail.

ART. 15

ART. 15.1

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, pour motif économique ou personnel, doit faire l'objet d'une proposition écrite et motivée à l'intéressé, conformément à la loi.

ART. 15.2

En cas de modification pour motif non économique, le salarié dispose d'un mois pour répondre et, à défaut de réponse, le salarié est supposé avoir refusé cette modification.

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose d'un mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir refusé cette modification.

ART. 15.3 En cas de modification pour motif économique, le salarié qui s'abstient de répondre est réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose d'un mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir accepté cette modification.

ART. 15.4 Dans tous les cas, si le salarié accepte la proposition de modification, un avenant au contrat de travail doit être établi avant la mise en œuvre de la modification.

ART. 15.5 S'agissant de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique ou non, le salarié peut toujours la refuser, avec cependant toutes les conséquences de droit attachées à son refus, notamment l'éventualité d'un licenciement justifié à l'initiative de l'entreprise par la cause économique ou non à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail.

ART. 16 Lorsque le « personnel sédentaire » est affecté à un emploi différent de son emploi habituel, et relevant d'un groupe conventionnel différent, pour une durée supérieure à 1 mois, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes.

S'agissant du « personnel guides et accompagnateurs », ces dispositions s'appliquent dès le premier jour de l'affection temporaire.

Formalisation de l'affectation temporaire

Toute affectation temporaire, doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat de travail comportant les motifs et la durée prévisionnelle de l'affectation et, le cas échéant, les mesures d'accompagnement, telles que la formation, et l'indemnité de fonction.

Indemnité de fonction

Pour le « personnel sédentaire », si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire ; sa position dans la grille de classification est maintenue. L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois.

Si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel supérieur à celui de l'emploi habituel (pour une durée supérieure à 1 mois), le cas du congé annuel excepté, le salarié reçoit pendant la durée de son affectation temporaire une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et à sa prime d'ancienneté et lui garantissant, 100 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux groupes.

Le « personnel guides et accompagnateurs » appelé à assurer temporairement un travail correspondant à une catégorie supérieure à la sienne a droit, pendant la durée de ce travail, à un supplément de rémunération égal à 80 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux groupes.

Ces indemnités différentielles sont déterminées sous réserve du principe " à travail égal salaire égal ", c'est-à-dire en tenant compte pour le surplus du salaire minimum hiérarchique des critères d'appréciation d'éventuelles différences objectives de traitement dont la preuve pourrait être apportée telles que l'ancienneté, l'expérience du salarié et ses diplômes.

Durée de l'affectation temporaire

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois ; elle peut toutefois être portée au-delà de 6 mois en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers (congé sabbatique, parental ...).

La délégation temporaire effectuée dans un niveau d'emploi supérieur ne pourra dépasser 12 mois. À l'expiration de ce délai, l'employé y sera maintenu à titre définitif ou reclassé dans ses fonctions antérieures.

Fin de l'affectation temporaire

À l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi ou, à défaut, un emploi au moins équivalent à celui qu'il exerçait auparavant ainsi que son ancienne rémunération. Si l'affectation à un autre poste a été supérieure à 6 mois, l'employeur veillera à ce que le salarié reçoive à sa demande les formations et actualisations éventuellement nécessaires pour reprendre son poste.

Il bénéficiera d'une priorité pour le premier emploi vacant dans le groupe supérieur répondant à sa compétence professionnelle.

ART. 17

Le contrat à durée indéterminée est la forme générale et normale du contrat de travail.

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Le contrat, rédigé en français, doit indiquer :
– l'état civil complet du salarié (nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance) ;
– la date d'embauche ;
– le type et la durée du contrat ;
– la catégorie professionnelle et le groupe d'emploi auquel appartient le poste du salarié en application de la convention collective ;
– l'emploi type ou la fonction ;
– la durée du travail et son aménagement ;
– la durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'article 18.2 ;
– les éléments de la rémunération ;
– l'adresse du lieu de travail ;
– la durée des congés payés ;
– la durée du préavis ;
– le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux ;
– le montant de la contrepartie financière en cas de clause de non-concurrence ;
– le contrat de travail doit également préciser que la présente convention collective lui est applicable.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit en outre préciser le volume et la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois.

ART. 18

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présume pas et le contrat de travail doit nécessairement stipuler son existence.

ART. 18.1

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est :
– pour les employés, groupes A et B de 2 mois ;
– pour les agents de maîtrise et les techniciens, groupes C, D, E, de 3 mois ;
– pour les cadres, groupes F et G et hors grille, de 4 mois.

ART. 18.2

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois si la période d'essai initiale n'a pas permis à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié à occuper son poste.

Le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail et l'employeur devra prévenir, par écrit, le salarié de sa décision de renouveler ou non la période d'essai une semaine avant la fin de la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai devra être accepté par les deux parties.

La durée de la période de renouvellement ne peut pas dépasser :
– un mois pour les employés, groupes A et B ;
– deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens, groupes C, D, E ;
– trois mois pour les cadres, groupes F et G et hors grille.

ART. 18.3

Lorsqu'il est mis fin, à l'initiative de l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
– vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
– quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– deux semaines après 1 mois de présence ;
– un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai à l'initiative du salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

ART. 19

ART. 19.1 Après l'expiration de la période d'essai et quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail, signifiée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le préavis est ainsi fixé :

ART. 19.1.1

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art L. 1234-1 du code du travail) :
– le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 13, comprise entre 1 mois et moins de 2 ans ;
– le préavis est fixé à 2 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 13, d'au moins 2 ans.

2. Démission

Le préavis est fixé à 1 mois.

ART. 19.1.2

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail), le préavis est fixé à 2 mois.

2. Démission

Le préavis est fixé à 2 mois.

ART. 19.1.3

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail), le préavis est fixé à 3 mois.

2. Démission

Le préavis est fixé à 3 mois.

ART. 19.2 Pendant la durée des préavis fixés aux articles 19.1.1 à 19.1.3, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'application de cette disposition ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération des intéressés.

Ces heures, fixées d'un commun accord, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Quelle que soit la modalité retenue, l'organisation de ces heures fera l'objet d'un accord écrit prévoyant leur planification avec les dates et heures pour toute la période du préavis.

ART. 19.3 Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin du préavis sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période non effectuée.

Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit 1 semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

ART. 19.4

ART. 19.4.1

Les salariés comptant au minimum 8 mois d'ancienneté telle que définie à l'article 13 de la présente convention collective auront droit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, au paiement d'une indemnité calculée de la manière suivante :
– un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité pour chacune des années de présence sera calculée de la manière suivante :

Les 2/3 du salaire mensuel tel que calculé à l'article 19.4.2 par année d'ancienneté.

ART. 19.4.2

L'indemnité de licenciement se calcule sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne doit être prise en compte qu'au prorata temporis.

En tout état de cause, le montant de cette indemnité de licenciement ne peut être inférieur à celle prescrite par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, « l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise ».

ART. 19.4.3

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'indemnité versée ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement précitée.

ART. 20

L'âge normal de départ à la retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire.

ART. 20.1

Dans le cas où le salarié souhaite faire valoir ses droits à la retraite pour convenance personnelle, il doit en aviser par écrit son employeur 2 mois avant la date de départ prévue.

ART. 20.2

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office dès lors qu'il a 70 ans.

Le salarié a droit au préavis prévu en cas de licenciement. Avant cet âge, l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite dès lors qu'il a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein.

L'employeur qui souhaite ainsi mettre à la retraite le salarié doit interroger ce dernier par écrit, 6 mois avant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Cette demande doit être faite par écrit en courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Si le salarié exprime son accord et souhaite quitter l'entreprise, l'employeur pourra procéder à sa mise à la retraite en respectant la procédure classique.

En cas d'absence de réponse du salarié à la date anniversaire ou de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à sa mise à la retraite pendant l'année. L'employeur pourra renouveler cette interrogation chaque année dans les mêmes conditions jusqu'au 69e anniversaire du salarié.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure de questionnement du salarié, il ne peut pas procéder à sa mise à la retraite (art. L. 1237-5 du code du travail) avant les 70 ans du salarié.

Les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 19.4 mais aux indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 20.4.

ART. 20.3

Au moment de son départ à la retraite, dans les conditions fixées à l'article précédent, le salarié en CDI, recevra une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 13 de la présente convention collective.

L'indemnité de départ en retraite se calcule sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

En cas de départ à la retraite à la demande du salarié, le montant de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à 15 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus.

En cas de départ à la retraite à la demande de l'employeur, le montant de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à 25 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus pour les 10 premières années d'ancienneté et à 35 % pour les années suivantes. Cette indemnité ne pourra être inférieure à celle prescrite en cas de rupture du contrat de travail par la législation en vigueur et ne pourra donc pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 20.4

La liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme un départ à la retraite.

Au jour de son départ, le salarié percevra les indemnités de départ à la retraite prévues à l'alinéa 4 de l'article 20.3.

ART. 21

Compte tenu de ses nombreuses spécificités, le CDD d'usage (CDDU) fera l'objet d'un traitement distinct des autres cas de recours au CDD.

ART. 21.1

ART. 21.1.1

La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas énumérés par la loi. Il est rappelé que le recours au CDD revêt un caractère exceptionnel par rapport au CDI.

Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La rémunération du salarié en CDD doit être au moins égale à celle que perçoit un autre salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, de qualifications équivalentes et occupant le même poste de travail.

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations qu'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée.

Ces salariés bénéficieront éventuellement au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ou du temps de présence des avantages liés aux dispositions de la présente convention (à l'exclusion de celles concernant la rupture du contrat de travail) ainsi que des éventuels accords d'entreprise applicables aux salariés employés à durée indéterminée.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de ce type, est conclu un contrat à durée indéterminée, il n'y a pas lieu de stipuler une période d'essai si l'emploi et les fonctions sont identiques.

D'autre part, dans ce cas, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'appréciera au premier jour du contrat à durée déterminée initial.

Enfin, le salarié titulaire d'un CDD est prioritaire pour toute embauche à un poste similaire en contrat de travail à durée indéterminée.

ART. 21.1.2

Le CDD doit nécessairement être établi par écrit.

Outre les mentions qui doivent figurer sur le CDI, le CDD doit comporter obligatoirement les stipulations suivantes :
– le nom des parties et le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
– l'indication précise du motif pour lequel il a été conclu ;
– le nom et la qualification du salarié remplacé s'il s'agit d'un contrat de remplacement ;
– la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
– le lieu de travail ;
– la désignation du poste occupé par le salarié embauché ;
– le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
– la date de début du contrat ;
– la date d'échéance du terme du contrat et, le cas échéant, la clause de renouvellement ;
– la durée de la période d'essai ;
– la durée minimale du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée sans terme précis ;
– le montant brut du salaire, en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
– l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ;
– le nom et l'adresse de la caisse de retraite ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux ;
– l'indemnité de fin de contrat dans les cas où elle est légalement due.

Le CDD doit être transmis ou remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

ART. 21.2

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui devra être stipulée dans le contrat.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

ART. 21.2

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui devra être stipulée dans le contrat.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– deux semaines après un mois de présence ;
– un mois après trois mois de présence.

ART. 22

L'accord collectif national de la branche des agences de voyages et de tourisme du 29 avril 2016 permet le recours au contrat à durée déterminée d'usage sur les missions temporaires répondant aux conditions.

ART. 22.1

ART. 22.1.1

Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme pour les emplois visés ci-après de recourir au contrat à durée déterminée d'usage dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Il est précisé que l'usage constant s'analyse en un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un emploi pourvu en CDD d'usage puisse également l'être en contrat à durée indéterminée (ci-après CDI) ou en CDD de droit commun.

Le recours au CDD d'usage dans le secteur du guidage et accompagnement est justifié par la nature temporaire de l'activité et le caractère par nature temporaire des missions.

Cet usage est limité aux emplois visés ci-après.

Aucun CDD d'usage ne pourra être valablement conclu en méconnaissance des dispositions du présent article.

Le recours au CDD d'usage est justifié en matière de guidage et accompagnement par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que le caractère temporaire de l'emploi ne suffit pas à fonder la régularité du recours au CDD d'usage. Il appartient à l'employeur de pouvoir établir la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié.

ART. 22.1.2

Les entreprises du secteur ont, en fonction de leurs activités, besoin de recourir temporairement à des salariés en mission.

Par nature temporaire, ces missions sont confiées à des salariés intervenant ponctuellement mais directement dans des prestations offertes par les entreprises du secteur (événements, déplacements, voyages, visites, animations, accueils, guidages et accompagnement).

Ces salariés occupent des emplois dont les appellations listées ci-dessous reprennent celles de la grille de classification.

Toutefois, les appellations peuvent être différentes selon les entreprises tout en respectant les termes du présent article.

Cette liste est donc donnée uniquement à titre de référence :
– guide-accompagnatrice / guide-accompagnateur ;
– accompagnatrice / accompagnateur ;
– agente d'accueil / agent d'accueil ;
– hôtesse / hôte d'accueil ;
– guide-interprète ;
– agente de transfert / agent de transfert ;
– guide-conférencière / guide-conférencier ;

ART. 22.2

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit. Il doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

ART. 22.3

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini. Dans cette dernière hypothèse, il doit mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

La durée minimale d'engagement ne peut être inférieure à 3 heures indépendamment de la durée effective de la mission.

ART. 22.4

L'engagement en CDD d'usage est fait par écrit.

Ce contrat écrit comporte les informations permettant de vérifier qu'il se situe dans le champ du recours au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 du code du travail, notamment :
– l'identité des parties ;
– la mention de CDD d'usage ;
– l'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de la visite, lieu et date pour laquelle [lesquelles] le salarié est engagé) et, le cas échéant, le numéro d'objet ; les raisons objectives du recours au CDD d'usage ;
– la précision sur le caractère par nature temporaire de l'emploi considéré ;
– la date de début du contrat de travail ;
– la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
– l'intitulé de la fonction occupée ;
– le montant brut du salaire, en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
– la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
– le lieu de travail ;
– le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
– la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
– les régimes de retraite et de prévoyance applicables au salarié ;
– la prime de contrat du CDDU ;
– la référence à la convention collective nationale applicable ;
– la référence à l'accord de branche.

ART. 22.5

Pour les fonctions qui le nécessitent, l'entreprise doit procéder aux mesures qui permettent d'habiliter le salarié après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques et obtenu la carte professionnelle ou les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

ART. 22.6

ART. 22.6.1

Le CDD d'usage prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

ART. 22.6.2

Une prime de fin de contrat à CDD d'usage égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat est versée au terme de chaque CDD d'usage.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires actuelles, la mise en œuvre d'un CDDU n'emporte pas paiement d'une prime de précarité ni de fin de mission.

S'il advenait que le législateur décide de mettre en place cette prime ou tout autre prime de fin de contrat de nature similaire, elle ne saurait s'additionner à la prime de fin de contrat telle que définie dans le cadre du présent accord.

Elle ne saurait non plus s'additionner à une prime de fin de CDD d'usage déjà versée antérieurement à la mise en place de cet avenant par l'entreprise.

ART. 22.6.3

L'indemnité de fin de carrière est due au personnel guides et accompagnateurs et salariés en CDDU ayant plus de 10 ans d'ancienneté, lorsque l'employeur cesse de leur fournir du travail pendant plus de 30 jours dans l'année.

Elle se calcule de la façon suivante :
– 10 % du salaire mensuel moyen des 24 derniers mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
– 15 % du même salaire pour chacune des années d'ancienneté à partir de la 11e.

L'indemnité ainsi accordée ne pourra excéder 4 fois le salaire mensuel moyen des 24 derniers mois. Si, au cours de ces 24 mois, le guide a dû interrompre son travail pour cause de maladie ou d'accident, la période d'interruption est remplacée par la période correspondante de l'année précédente pour le calcul du salaire mensuel moyen.

Le guide sera fondé, à la fin de l'année civile, à demander à son employeur le versement de cette indemnité si celui-ci ne lui a pas assuré un minimum de 30 journées dans ladite année.

Le bénéfice de ces dispositions ne sera pas acquis au guide dans le cas où l'employeur pourra se prévaloir d'une cessation délibérée et unilatérale de service de la part du salarié dûment constatée, le cas de force majeure excepté. Entrent de plein droit dans le cas de force majeure : la maladie, l'accident, la maternité.

Lorsque le guide sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite, il pourra à tout moment demander le versement de l'indemnité de fin de carrière.

Le guide ayant reçu l'indemnité de fin de carrière dans une entreprise et reprenant du service dans celle-ci sera considéré comme nouvel entrant et ne bénéficiera plus que de l'ancienneté qu'il pourra acquérir par la suite.

ART. 22.7

ART. 22.7.1

Répondant à un souhait commun, les partenaires sociaux mettent en place les dispositions du présent article pour les emplois engagés sous CDD d'usage, compte tenu du caractère temporaire de leur emploi.

Lorsque le nombre d'heures inscrit au compte CPF pour les emplois visés à l'article 22.1.2 sous CDD d'usage est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, ceux-ci pourront bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de leur compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail et ce, dans les conditions suivantes :
– moins de 5 ans d'ancienneté dans la branche = pas d'heure d'abondement supplémentaire ;
– de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans la branche = dans la limite du besoin d'utilisation exprimé dans la demande de formation, attribution maximale de 150 euros d'abondement par action de formation initiée ;
– à partir de 10 ans d'ancienneté dans la branche = dans la limite du besoin d'utilisation exprimé dans la demande de formation, attribution maximale de 300 euros, par action de formation initiée. Par ancienneté dans la branche, il faut se reporter aux dispositions de l'article 13.3 de la présente convention.

Cet abondement s'inscrit dans une volonté d'accompagner et d'accroître leur employabilité au regard de l'évolution des techniques de guidage et de la concurrence accrue, qu'elle soit sauvage ou européenne, afin que ces salariés puissent approfondir leurs connaissances ou les ouvrir sur d'autres champs.

Les périodes entre deux contrats seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.

La CPNEFP pourra étudier d'éventuelles adaptations du dispositif en termes de publics prioritaires et de formations éligibles.

Cet abondement peut être complété notamment par un abondement au titre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».

L'OPCO Mobilités organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF des salariés prioritaires définies en supra.

Dans l'hypothèse d'une révision du dispositif du CPF par le législateur, telle que la révision des montants d'alimentation du CPF, la CPPNI se réunira afin d'étudier l'opportunité d'amender le présent article.

ART. 22.7.2

La prise en charge des frais pédagogiques est effectuée au coût réel de la formation ou en application d'un plafond défini par le conseil d'administration de l'OPCO Mobilités.

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui ont conclu un accord relatif à la gestion du compte personnel de formation et qui ainsi, gèrent elles-mêmes le financement de la professionnalisation. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables conformément à l'article L. 6323-11 (depuis loi Avenir) :

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-2 du code du travail, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou à défaut, de branche, prévoit des modalités d'alimentation du compte personnel de formation des salariés plus favorables, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation.

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement annuel est versée par l'employeur à la caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion conformément aux dispositions des articles L. 6333-6 et L. 6333-7. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations la liste des salariés bénéficiaires des dispositions plus favorables, ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux.

ART. 23

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs peuvent également avoir recours de façon exceptionnelle à de la main-d'œuvre intérimaire.

ART. 11

ART. 11.1

ART. 11.1.1

La classification s'étend sur 7 groupes.

Chaque groupe fait l'objet d'une définition générale qui s'appuie sur l'utilisation de critères classants.

Les critères classants utilisés sont :
– la responsabilité ;
– l'autonomie ;
– la technicité.

L'ensemble constitue la grille de classification qui sert de base à la classification de tous les emplois de la branche.

Les emplois sont classés en 7 groupes :
– groupes A et B : employés ;
– groupes C, D et E : techniciens ou agents de maîtrise ;
– groupes F et G : cadres.

Les contrats d'alternance (apprentissage et professionnalisation) sont hors grille.

(Renvoi aux articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail)

Les postes de cadres dirigeants de l'entreprise sont hors grille.

Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum hiérarchique de groupe est défini (SMH), conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

ART. 11.1.2 Les critères s'appliquent à tous les types d'emplois, anciens et nouveaux, toutes les familles (tourisme, comptabilité, informatique...) et tous les statuts (employé, technicien ou agent de maîtrise, cadre).

Chaque emploi doit être analysé selon les 3 critères énoncés précédemment pour se voir attribuer un groupe.

L'analyse du contenu du poste détermine le positionnement d'un salarié dans un groupe de la grille.

Tous les emplois peuvent être classés à l'aide du tableau qui croise groupes et critères. Les 3 critères définissent le groupe : ils ne sont pas pondérés à l'intérieur de chacun des groupes.

ART. 11.1.3 Pour aider à la classification, une liste d'emplois types parmi les plus fréquemment rencontrés dans la branche est proposée.

Chaque emploi type fait l'objet d'une définition synthétique, puis d'une proposition de classification sur un ou plusieurs groupes, selon le degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité qu'il requiert.

ART. 11.1.4 Chaque critère est défini de façon générique, puis chaque groupe de la grille est défini à l'aide de ces critères.

• La responsabilité :

Elle peut être définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié dans un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget...) pour laquelle (lesquelles) il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La responsabilité peut également se graduer en fonction de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise.

Un indicateur fréquemment utilisé est la masse annuelle d'argent contrôlée par le poste (budget, chiffre d'affaires, etc.).

L'impact croît avec les groupes.

• L'autonomie :

Elle peut être définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au titulaire du poste dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise. On peut l'apprécier à partir de 3 éléments :
– la nature des instructions ;
– la nature des contrôles ;
– l'initiative de réalisation requise.

• La technicité :

Elle peut être définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail.

Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.

La technicité peut être acquise aussi bien par la formation initiale et/ou diplômante, bien que le diplôme ne constitue pas en tant que tel un critère suffisant de classification, que par l'expérience professionnelle, celle-ci n'étant pas équivalente à l'ancienneté.

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance des mutations auxquelles sont confrontés les entreprises et les salariés de la branche et donc de l'impératif de maintenir l'employabilité de ceux-ci, incitent les entreprises à développer des politiques de formation dans le cadre de l'accord de branche, et à prendre en compte les formations qualifiantes et/ou diplômantes détenues par un salarié dans l'évaluation de sa technicité.

En particulier, les CQP (certificats de qualification professionnelle), qui sont une valorisation et une reconnaissance de l'expérience, feront l'objet d'un positionnement précis dans la présente grille de classification.

La CPNEF (commission nationale paritaire emploi-formation) définira des CQP qui seront positionnés au niveau « expérimenté » pour certains emplois déterminés.

Lorsqu'ils auront été définis, ils seront pris en compte dans la classification des emplois.

ART. 11.1.5 Le tableau général de classification donne les définitions générales et l'application des critères pour chaque groupe.

Définition des groupes de classification

Employés (groupes A et B)
Groupe A (moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise)

• Définition du groupe :

L'emploi comporte plusieurs opérations classiques caractéristiques le plus souvent d'un processus simple. Les opérations s'effectuent sous le contrôle d'un autre salarié de groupe supérieur et d'après des instructions de travail précises et détaillées.

Ce groupe ne peut être attribué au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

• Responsabilité :

La responsabilité est limitée : les tâches s'effectuent dans le cadre de directives, de procédures définies, ou sous le contrôle d'un autre salarié.

• Autonomie :

Les normes et les procédures sont clairement définies et fixent la nature du travail.

L'autonomie dans la mise en œuvre des tâches prescrites est faible.

L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers incluant la formulation de propositions.

• Technicité :

L'emploi nécessite l'utilisation de techniques simples, spécifiques à son exercice.

Groupe B

• Définition du groupe :

Exécution de tâches sans nécessairement que soit indiqué le mode opératoire.

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction, dans le groupe A, ou une expérience équivalente.

• Responsabilité :

Les tâches peuvent s'effectuer sous la dépendance d'un autre salarié.

• Autonomie :

Les procédures sont fixées mais l'emploi requiert que le salarié les adapte aux situations de travail rencontrées.

L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers incluant la formulation de propositions.

• Technicité :

L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une bonne maîtrise du poste. Éventuellement, conseils apportés à d'autres salariés.

Techniciens ou maîtrises (groupes C à E)
Groupe C

• Définition du groupe :

L'emploi implique une bonne maîtrise des diverses compétences de la spécialité. Il comporte la prise en charge d'un ensemble de tâches ou de fonctions qui lui sont confiées. Il requiert que le salarié soit capable d'initiative dans la limite de ses responsabilités.

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction, dans le groupe B, ou une expérience équivalente.

• Responsabilité :

L'emploi peut impliquer la coordination et/ou l'organisation du travail d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique.

• Autonomie :

L'emploi requiert une certaine autonomie du salarié lui permettant d'interpréter et adapter les normes et procédures dans le cadre de sa mission.

Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue.

L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions soit à des tiers, soit à un supérieur hiérarchique.

• Technicité :

L'emploi implique de la part du salarié une connaissance complète du métier le rendant apte à exécuter son travail avec une meilleure maîtrise qu'un agent du groupe B.

Transmission de connaissances à d'autres salariés.

Groupe D

• Définition du groupe :

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction, dans le groupe C, ou une expérience équivalente.

• Responsabilité :

L'emploi peut impliquer la coordination et/ou l'animation d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique.

• Autonomie :

L'autonomie est forte dans le cadre de la mission confiée au salarié.

Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue.

• Technicité :

L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une maîtrise complète du métier et une maîtrise plus large du domaine d'activité.

Groupe E

• Définition du groupe :

Placé sous la responsabilité d'un cadre hiérarchique, assure la prise en charge d'un ensemble de tâches ou fonctions requérant une définition des moyens et de leur mise en œuvre.

L'emploi implique, par délégation, l'animation d'un service ou la responsabilité d'une équipe ou l'organisation d'une mission.

Il peut impliquer une délégation limitée à une mission.

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction, dans le groupe D, ou une expérience équivalente.

• Responsabilité :

L'emploi peut impliquer l'animation et l'organisation du travail d'un groupe de salariés.

Il peut requérir que le salarié gère un projet et / ou un budget défini et rende compte de sa gestion à un cadre hiérarchique chargé notamment du contrôle des résultats.

• Autonomie :

Prise d'initiatives dans le cadre défini (service, équipe, projet, mission...), et formulation de propositions.

L'autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation dans le cadre défini.

• Technicité :

L'emploi nécessite une bonne connaissance des diverses techniques de la spécialité, des capacités à la prise de décision, à l'organisation du travail, à la gestion et une maîtrise plus large du domaine d'activité.

Il requiert que le salarié participe à la formation technique du personnel éventuellement placé sous sa responsabilité, y compris sous la forme du tutorat.

Cadres (groupes F et G)

Groupe F

• Définition du groupe :

L'emploi implique une délégation permanente de responsabilité.

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction, dans le groupe E, ou une expérience équivalente.

L'autonomie s'appuie sur une évaluation des écarts entre objectifs et moyens.

L'activité s'étend à l'organisation, la gestion et/ou l'encadrement.

• Responsabilité :

L'emploi requiert que le salarié assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement.

Responsabilité du choix des moyens de mise en œuvre.

Organisation, animation, contrôle et appréciation régulière du travail du personnel placé sous son autorité.

L'emploi nécessite que le salarié élabore, exécute et rende compte du projet et/ou du budget dont il assume la responsabilité.

• Autonomie :

L'emploi requiert que le salarié dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités ou des missions qui lui sont confiées.

Autonomie dans l'organisation de son temps.

• Technicité :

L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau expertise.

Groupe G

• Définition du groupe :

L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au groupe F, ou une expérience équivalente.

• Responsabilité :

Les responsabilités sont de même nature que celles exercées au groupe F, mais l'impact de l'activité est plus étendu (en nombre de personnel encadré, importance du budget géré...).

• Autonomie :

L'emploi requiert que le salarié dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités ou des missions qui lui sont confiées.

• Technicité :

L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau expertise.

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas prévus dans la grille – ils sont dits hors grille.

ART. 11.1.6 Un emploi type est le regroupement de plusieurs emplois proches ; il peut donc être classé dans un ou plusieurs groupes.

La différenciation se fera par référence à la grille générale de classification et aux critères classants, en tenant compte des spécificités du contenu et du contexte de l'emploi réel dans l'entreprise.

Les courtes définitions données pour chaque emploi type correspondent au groupe le plus bas attribué à l'emploi.

Pour les emplois s'étalant sur plusieurs groupes, le choix d'un des groupes proposés doit se faire par utilisation des critères classants et de la grille générale de classification.

Par ailleurs, un système complémentaire de progression des salariés dans la grille est proposé de façon optionnelle aux entreprises qui le souhaiteraient est détaillé dans l'annexe de l'avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif à la classification des emplois.

Les emplois sont regroupés en 3 familles :
– emplois du tourisme ;
– autres emplois ;
– emplois génériques : ils peuvent s'appliquer à toutes les familles professionnelles et à tous les emplois.

Les emplois génériques « assistant technique, assistant technique expérimenté et expert » se caractérisent par un niveau de technicité croissant.

Ils peuvent s'appliquer à tout type de domaine d'intervention.

L'emploi repère « expert » pourra notamment être utilisé en prolongement d'autres emplois repères, lorsque le salarié atteint dans son emploi un niveau d'expertise qui justifie l'accès aux groupes E et F.

11.1.6.1. Emplois spécifiques tourisme

1. Conseillère/Conseiller voyages

Assure les opérations de vente, de conseil, de réservation, d'émission des services et produits afférents au voyage.

Saisit et concrétise les demandes sur logiciel spécifique.

Peut assurer les opérations administratives et comptables courantes.

2. Conseillère voyages expérimentée / Conseiller voyages expérimenté

Peut assurer les opérations complexes de vente, de conseil, de réservation, d'émission des services et produits afférents au voyage. Saisit et concrétise les demandes sur logiciel spécifique.

Peut en outre assurer seul la responsabilité du bon fonctionnement d'un implant, d'une antenne ou d'un point de vente d'un réseau.

3. Forfaitiste

Confectionne des voyages à forfaits. Établit le devis du voyage et rédige le programme, les met en œuvre à l'aide des outils informatiques en usage dans l'entreprise.

Peut en outre concevoir et mettre au point des circuits et séjours simples destinés à être vendus sur catalogue ou répondant à des demandes spécifiques.

4. Forfaitiste expérimentée / Forfaitiste expérimenté

Peut confectionner des voyages à forfaits complexes. Établit le devis du voyage et rédige le programme. Peut les mettre en œuvre, à l'aide des outils informatiques en usage dans l'entreprise.

Peut en outre concevoir et mettre au point des circuits et séjours complexes destinés à être vendus sur catalogue ou répondant à des demandes spécifiques.

Peut conseiller sur les produits, préparer et suivre leur exploitation commerciale, les développer.

5. Conseillère / Conseiller billetterie

Assure les opérations de vente, de conseil, de réservation, d'émission de billets, des services et produits afférents au voyage, en particulier sur les plateaux d'affaires. Réalise les opérations techniques entraînées par ces activités à l'aide des outils informatiques en usage dans l'entreprise.

6. Chargée / Chargé des documents de voyages

Confectionne le carnet de voyages remis au client, contenant tous les documents nécessaires au bon déroulement de son voyage : billets de transport, itinéraire, bons d'échange, à partir du dossier réalisé par la vente et finalisé par le service réservation et le service transport.

Peut gérer les visas et les formalités diverses des clients.

7. Responsable de secteur agence ou d'unité technique

Peut avoir la charge d'un implant, d'une antenne ou d'un point de vente d'un réseau et peut, dans ce cadre, animer et contrôler l'activité d'un groupe d'employés dont il doit pouvoir assurer la mise au courant en fonction des besoins du service.

Possède en outre les connaissances étendues de son domaine d'activité.

8. Responsable d'agence(s)

À la charge d'une ou plusieurs agences, implants, antennes ou points de vente d'un réseau.

Assure, en outre, dans le cadre de la politique et des objectifs déterminés par la direction de son entreprise, des règles et des directives en vigueur définies par celle-ci, la direction et la gestion courante de la ou des entités qui lui sont confiées.

Ses connaissances professionnelles, managériales, techniques, administratives et comptables lui permettent d'assurer ou de participer à l'ensemble des tâches réalisées.

9. Animatrice-coordinatrice de réseau / Animateur-coordinateur de réseau

Anime et coordonne la politique, les activités de plusieurs agences, antennes, points de vente ou implants d'un réseau.

10. Directrice régionale / Directeur régional

Assure la direction et la gestion des agences, antennes, points de vente ou implants d'une région.

11. Responsable de module, d'équipe

Coordonne et/ou encadre un module, une équipe de conseillers voyages. Organise et contrôle le travail.

12. Responsable de groupe

Coordonne et/ou encadre un groupe constitué de plusieurs modules, équipes de conseillers voyages. Organise et contrôle le travail.

13. Responsable de plateau

À la charge d'un plateau constitué de plusieurs groupes.

Assure, en outre, la direction et la gestion courante de l'entité qui lui est confiée, dans le cadre de la politique et des objectifs déterminés par la direction de son entreprise, des règles et des directives en vigueur définies par celle-ci.

Ses connaissances professionnelles, managériales, techniques, administratives et comptables lui permettent d'assurer et de participer à l'ensemble des tâches réalisées.

14. Agente / Agent réceptif

Assiste ou confectionne des programmes, établit les devis, met en œuvre les programmes à l'aide des outils informatiques en usage dans l'entreprise. Peut en outre concevoir et mettre au point des circuits et séjours destinés à être vendus sur catalogue ou répondant à des demandes spécifiques.

15. Agente / Agent d'accueil

Est chargée/é de l'accueil ou du convoyage des clients. L'accueil peut se faire en gare, à l'aéroport, à l'hôtel ou en tout autre lieu, de touristes ou voyageurs. Représente l'entreprise auprès d'eux. Est au courant techniquement et commercialement des dossiers des clients qu'elle/il prend en charge.

16. Agente / Agent d'exploitation, Agente / Agent de planning

Organise et prépare le planning des agents d'accueil, accompagnateurs, guides, chauffeurs...Participe à la coordination de la mise en œuvre des moyens de transport en fonction des besoins.

17. Déléguée réceptif, correspondante locale / Délégué réceptif, correspondant local

Suit de très près le bon déroulement des circuits à destination. Prend en charge les clients à destination. S'assure du suivi des prestations.

18. Gestionnaire des allotements terrestres

Gère les allotements terrestres (bus, trains, bateaux, voitures, hôtels...) : réservations, modifications ou annulations, harmonisation avec les stocks aériens...

19. Gestionnaire aérien

Gère les allotements aériens : réservations aériennes, modifications ou annulations, harmonisation avec les stocks terrestres, régule les stocks aériens. Peut calculer, en temps réel, les meilleurs prix pour optimiser le profit généré par la vente de billets d'avion.

20. Cheffe de produit / Chef de produit

Élabore et fabrique les produits qui sont présentés en brochure selon un cahier des charges, en calcule les prix, et peut négocier des accords avec tous les prestataires.

21. Acheteuse / Acheteur

Identifie les fournisseurs, sélectionne les produits. Participe à la négociation des contrats, l'optimisation des prix, la gestion des stocks.

11.1.6.2. Autres emplois

22. Réceptionniste accueil

Accueille, renseigne les visiteurs et les dirige vers les services concernés. Effectue des travaux administratifs simples. Peut être amené à distribuer et affranchir le courrier et à transmettre les communications téléphoniques.

23. Agente / Agent services généraux

Assure différentes tâches simples d'ordre logistique, matériel ou administratif en appui aux services de l'entreprise : classement, travaux de manutention, entretien, maintenance courante, sécurité, courses ... Peut être amené(e) à conduire un véhicule.

24. Assistante / Assistant secrétariat

Effectue des travaux sur matériel bureautique. Effectue le classement et l'enregistrement des travaux effectués. Peut prendre des notes et les transcrire. Assure la constitution de dossiers et leur tenue à jour.

25. Assistante / Assistant de direction

Assure le secrétariat d'un cadre de direction ou d'un service, l'assiste dans la gestion quotidienne des dossiers afférents à son activité. Prépare ses éléments de travail. Tient et organise son planning. Peut diriger le secrétariat.

26. Aide-comptable

Effectue tous travaux simples de comptabilité selon des directives générales.

27. Comptable

En charge de la gestion ou de la supervision de la comptabilité générale. Peut assurer les écritures d'inventaire. Peut avoir la charge de l'administration du personnel et de la paie.

28. Technicienne / Technicien paie

Traite et produit dans les délais la paie et les déclarations de charges sociales, ainsi que toutes les attestations nécessaires. Peut être chargé(e) de travaux administratifs de gestion du personnel.

29. Chargée / Chargé des ressources humaines

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Peut avoir plus spécifiquement en charge un des domaines techniques des ressources humaines (recrutement, prévoyance, droit du travail, formation ...).

30. Chargée / Chargé de marketing, communication, promotion, édition

Contribue à la définition et assure la mise en œuvre des activités de communication, promotion, édition, marketing de l'entreprise.

La chargée / Le chargé de communication met en œuvre la communication de l'entreprise.

La chargée / Le chargé de promotion a en charge l'élaboration, la logistique et la mise à disposition du public et des professionnels des informations et documents publicitaires ou de promotion.

La chargée / Le chargé d'édition assure le travail éditorial nécessaire à l'élaboration des brochures et catalogues.

La chargée / Le chargé de marketing assure la mise en œuvre des actions dans le cadre de la stratégie marketing de l'entreprise.

31. Chargée / Chargé de site internet

Assure la gestion courante et la mise à jour du site internet sur la base des directives qui lui sont données. Peut participer à la conception du site.

32. Conceptrice / Concepteur / Graphiste / Infographiste

Construit et gère l'identité visuelle de l'entreprise sur internet.

33. Responsable gestion de la relation clients (Customer relationship management / CRM)

Construit, gère et exploite la base de données des clients et propose des outils et des projets pour favoriser la relation de l'entreprise avec ses clients.

34. Community manager (Animatrice / Animateur de communauté web)

Fédère et anime la communauté d'internautes autour de l'entreprise sur les réseaux sociaux, blogs, forums ... Gère et développe la présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux.

35. Social media content manager (Responsable des contenus réseaux sociaux)

A pour mission de développer une stratégie de présence numérique de l'entreprise sur les différents médias sociaux pour les clients et prospects. Accompagne sa mise en œuvre afin d'assurer une bonne visibilité, générer du flux et surveiller l'e-réputation de l'entreprise.

36. SEO (Search engine optimisation) manager (Responsable référencement)

Son rôle est d'optimiser un site internet pour qu'il ressorte dans les meilleures places des moteurs de recherches sur certains mots-clés prédéfinis. Son travail a pour objectif d'amener un trafic qualifié afin d'augmenter le taux de conversion.

37. Juriste

Contribue à prévenir et minimiser les risques juridiques en intervenant dans l'ensemble du domaine des affaires juridiques.

38. Contrôleuse / Contrôleur de gestion

Effectue toutes les opérations se rapportant au contrôle de la gestion de l'entreprise et des filiales. Exerce une surveillance des indicateurs de gestion mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise, et fournit les informations à la direction. Apprécie les causes et les effets des écarts identifiés entre les objectifs et les réalisations. Peut proposer à la direction des actions correctives à mettre en œuvre.

39. Chargée / Chargé d'exploitation informatique

Met en place des ressources et moyens informatiques d'étude, méthode et application. Réalise des traitements d'exploitation informatique. Gère l'assistance en ligne dite « hot line ».

40. Responsable du développement web

Est responsable de l'offre commerciale de l'entreprise sur internet. Conçoit et met en œuvre la stratégie marketing de l'entreprise sur le web. Dirige les équipes de mise en œuvre sur les différents canaux de distribution digitale utilisées par l'entreprise et propose leur développement.

41. Développeuse / Développeur

Conçoit, programme, développe et améliore les logiciels, il assure un rôle de maintenance et de suivi. Il prend en charge la formation des utilisateurs amenés à utiliser les logiciels conçus par ses soins, avec un véritable soutien technique.

Participe à la rédaction de guides d'utilisation pour faciliter la prise en main des futurs usagers. Il intervient à différents niveaux en fonction de ses missions.

42. Chief information security officer (Directrice / Directeur de la sécurité des systèmes d'information)

Intervient comme expert métier. Crée et déploie les processus de l'entreprise relatifs aux questions de sécurité. Aide et conseille les entreprises à assurer la sécurité de leurs données et de leurs systèmes.

Assure le contrôle permanent de l'activité et définit les exigences de sécurité associées. Définit la politique de gestion des risques de l'information dans l'entreprise, du déploiement et de l'animation du dispositif de gestion des risques.

43. Traffic manager (Gestionnaire de flux)

A pour mission d'optimiser tous les leviers d'acquisition de flux sur le web (référencement, partenariats ...) afin de donner de la visibilité au site, de générer le maximum de flux.

44. Intégratrice / Intégrateur web

A pour mission de réunir, puis d'assembler les différents éléments qui composent un site, de la mise en page générale jusqu'aux animations graphiques et sonores. Travaille conjointement avec un chef de projet et un développeur en charge de la partie cachée de la solution web (développeur « back end »).

45. Digital project manager (Cheffe / Chef de projet digital)

Est responsable de la création, de la mise en œuvre et de la gestion de projets internet ou mobiles. Est l'interface d'équipes techniques, de marketing et de production. Recueille à la fois les besoins (prise d'information, évalue la faisabilité technique du projet ainsi que sa pertinence en fonction de l'environnement économique, la stratégie de l'entreprise et les tendances du web.

Dresse le cahier des charges, établit les spécificités techniques, élabore le planning et le budget, estime avec précision les moyens et le temps de travail nécessaire pour chaque phase (développement, production des médias, tests)

46. Data scientist (Scientifique des données)

Son rôle est le croisement des données de l'entreprise avec celles mises à disposition via les services web et autres canaux digitaux (téléphone mobile ...). Leur objectif : donner du sens à ces données et en extraire de la valeur pour aider l'entreprise à prendre des décisions stratégiques ou opérationnelles.

47. Chargée / Chargé d'études et développement informatique

Conçoit, pilote et participe à la mise en œuvre des projets de développement informatique, en assurant l'analyse fonctionnelle, la conception technique, le codage, la mise au point et la documentation des programmes, dans le respect des normes et standards en vigueur dans l'entreprise. Peut aussi participer aux études préalables (cahier des charges, analyse fonctionnelle).

48. Commerciale / Commercial

Est chargé(e) de visiter une clientèle potentielle et/ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle selon les grandes orientations de la direction.

49. Commerciale expérimentée / Commercial expérimenté

Est chargé(e) de visiter une clientèle potentielle et/ ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle. A plus d'autonomie dans la négociation. Son champ d'intervention est plus large (volume, impact, interlocuteurs ...).

50. Chargée / Chargé (service) qualité, SAV

Assure le suivi des incidents clients. Définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité. Suit le contrôle des produits et prestations. Procède à l'analyse statistique des questionnaires après-vente. Analyse, synthétise et instruit les réclamations et procède à une enquête. Traite les litiges, suit les dossiers délicats. Rédige les réponses et communique en interne les dysfonctionnements.

51. Cheffe / Chef de projet évènementiel senior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation. Coordonne les intervenants internes ou prestataires extérieurs et gère le budget de l'évènement.

52. Cheffe / Chef de projet évènementiel junior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation, soit en appui d'un chef de projet senior, soit en autonomie.

53. Assistante / Assistant évènementiel

Intervient dans la mise en œuvre de la logistique de l'évènement soit en appui au chef de projet, soit en autonomie.

11.1.6.3. Emplois génériques

54. Assistante / Assistant technique

Participe, le plus souvent en appui à un salarié plus expérimenté ou sur ses conseils, à la mise en œuvre d'une tâche ou d'une opération technique.

55. Assistante technique expérimentée / Assistant technique expérimenté

Met en œuvre directement une opération technique ou un ensemble de tâches qui requièrent un bon niveau de technicité.

56. Chargée / Chargé de projet ou de mission

Est en charge de la conduite et de la gestion d'un projet et/ ou d'une mission qui requiert un bon degré d'autonomie et une technicité attestée.

57. Responsable de service

Son expérience professionnelle, ses compétences techniques et de management lui permettent de diriger, animer et contrôler l'activité d'un service et/ ou d'une exploitation. Assure la responsabilité et la coordination de l'ensemble des missions de son service.

58. Responsable sécurité et prévention des risques

Contrôle et fait appliquer les mesures de protection et de prévention des risques professionnels en vue d'amélioration, communique et sensibilise les acteurs de l'entreprise sur ces sujets, met en place les plans d'action nécessaires.

59. Expert

Possède une parfaite maîtrise de son domaine d'intervention et des capacités à formaliser et à transmettre.

60. Directrice adjointe / Directeur adjoint

Dispose de connaissances et de capacités suffisamment approfondies pour seconder le directeur ou la direction. Son activité s'étend à l'organisation, la gestion et l'encadrement dans son domaine de compétence. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées.

61. Directrice / Directeur

Cette qualification est attribuée selon les besoins et l'envergure de l'entreprise à des postes soit couvrant un service très important ou plusieurs services, soit assurant au plus haut niveau les responsabilités confiées. Détermine les objectifs en termes de développement, de ressources et de moyens de l'entreprise et/ou du service et/ou du département.

Dispose d'une délégation permanente de pouvoir dans le cadre défini par l'entreprise.

11.1.6.4. Emplois RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise)

62. Chargé(e) de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargé(e) de mission RSE)

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique d'entreprise en termes de développement durable et de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux RH.

63. Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE)

A une connaissance pointue dans le domaine de la responsabilité sociale et est informé(e) de tout le contexte législatif. Adapte la politique de l'entreprise aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives en termes de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux.

Mesure des points à améliorer et des progrès de son entreprise dans le domaine du développement durable.

64. Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT)

En charge de la mise en place et la gestion de la politique QVT dans l'entreprise, l'organisation de la vie au travail, l'accompagnement des collaborateurs et des managers et le soutien de la fonction RH.

65. Directrice / Directeur de fondation

En charge de la gestion, du pilotage, de la coordination et du suivi des projets et du mécénat. Animation des instances, préparation des conseils d'administration. Suivi financier des opérations et gestion du budget de la fondation.

Promotion de la fondation – Plan de communication et organisation d'événements grand public.

ART. 11.2

La classification du « personnel guides et accompagnateurs » s'étend sur 3 niveaux.

	Métiers inclus	Proposition de groupes de classification
Guide-conférencière	Guide d'art	E
Guide-conférencier	Guide-interprète	
	Guide-interprète local	
	Guide-interprète auxiliaire à titre définitif	
Guide-accompagnatrice Guide-accompagnateur		C
Accompagnatrice Accompagnateur		B
Agente / Agent d'accueil et transfert	Agente / Agent d'accueil Agente / Agent de transfert Hôtesse / Hôte d'accueil	A/B

1. Accompagnatrice / Accompagnateur

Est chargée/é de conduire les voyageurs de bout en bout d'un circuit, en France ou à l'étranger et de veiller à la bonne exécution du programme établi par l'agence, conformément aux instructions qui sont données.

2. Guide-accompagnatrice / Guide-accompagnateur

Est chargée/é de conduire les voyageurs de bout en bout d'un circuit, de guider et commenter des visites dans des domaines culturels, artistiques, techniques, ou scientifiques, en France ou à l'étranger, dans le respect des législations locales, et de veiller à la bonne exécution du programme établi par l'agence, conformément aux instructions qui sont données.

3. Guide-conférencière / Guide-conférencier

Est chargée/é de guider et commenter des visites. Elle/Il possède des connaissances approfondies dans les domaines culturels, artistiques, techniques, ou scientifiques. Doit être titulaire de la carte professionnelle de guide-conférencier ou celles de guide-interprète local ou de guide-interprète auxiliaire à titre définitif.

ART. 12

ART. 12.1

On entend par promotion tout changement d'emploi entraînant le passage à un groupe supérieur.

Les dispositions relatives à l'évolution professionnelle sont visées à l'article 38 de la présente convention.

ART. 12.2

Il peut être accordé au titulaire d'un emploi une augmentation de salaire individuelle sans que celle-ci entraîne automatiquement un changement de qualification ou de groupe.

ART. 12.3

ART. 12.3.1

Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum hiérarchique de groupe (SMHG) est défini.

– Les parties s'engagent à ce que le salaire minimum du groupe A soit supérieur au Smic.

En conséquence, lors de toute décision de revalorisation du Smic, et dans un délai maximum de 30 jours suivant la mise en œuvre de celle-ci, les parties se rencontreront pour négocier l'augmentation du salaire minimum hiérarchique du groupe A.

– L'obligation conventionnelle de garantir une rémunération minimale à chaque salarié pourra être satisfaite au choix par :
— option 1 : un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum hiérarchique du groupe de classification attribué au poste du salarié ;
— option 2 : une rémunération annuelle réelle au moins égale à : salaire minimum hiérarchique du groupe du poste attribué au salarié × 12 mois + 10 %.

Pour déterminer la rémunération annuelle réelle, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :
– la prime d'ancienneté, les avantages en nature, l'intéressement et la participation, le paiement des heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congés payés en cas départ d'un salarié.

L'entreprise devra faire le choix de l'option au plus tard le 31 janvier de l'année concernée après avoir informé et consulté le comité social et économique. À défaut, l'option 1 sera appliquée automatiquement. L'entreprise devra informer ses salariés de l'option finalement retenue.

ART. 12.3.2

Les salariés des groupe A à G à temps plein ou à temps partiel bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 13.

Cette prime est calculée, de la manière suivante :
– 3 % du SMCG (au prorata du temps de travail) de leur groupe d'emploi après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
– plus 1 % du SMCG pour chaque année supplémentaire, avec un maximum de 20 ans.

Pour le « personnel guides et accompagnateurs » en CDD ne bénéficiant pas jusqu'à présent d'une prime d'ancienneté : la prime n'est mise en place qu'après l'entrée en vigueur de la présente convention collective unifiée et sera applicable sans rétroactivité. Ainsi pour ces salariés, la première prime d'ancienneté sera acquise à l'issue de la troisième année révolue à compter de la date de signature du présent accord, avec calcul de l'ancienneté tel que défini à l'article « calcul de l'ancienneté des CDD et CCDU ».

ART. 12.4

ART. 12.4.1

– Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'accorder une gratification annuelle à tout ou partie de leur personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Cette gratification pourra prendre la forme d'une prime de bilan, d'un 13e mois ou de toute autre gratification éventuellement en application dans l'entreprise.

– En cas de rupture du contrat de travail cette gratification sera versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

ART. 12.4.2

Pour les emplois nécessitant d'une manière permanente l'usage de plusieurs langues étrangères, les modalités de la prime de langue seront déterminées par accord collectif d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, seuls les salariés déjà bénéficiaires de la prime de langue avant le 10 décembre 2013, verront celle-ci maintenue sous la forme d'une prime additionnelle au salaire de base ; celle-ci n'entre pas dans le calcul du SMCG.

ART. 12.5

Le bulletin de paie constate le paiement des appointements ; il est établi conformément aux dispositions du code du travail.

Il comporte notamment :
– le code APE ;
– la dénomination de l'emploi exercé par le salarié et le groupe auquel il est conventionnellement rattaché en référence à l'annexe 2 de la présente convention ;
– la durée du travail rémunéré, les heures supplémentaires devant faire l'objet d'une mention distincte ;
– le détail de tous les éléments composant le salaire ;
– le montant du salaire net imposable ;
– le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ;
– le montant des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'imposition ;
– la mention que la convention collective est applicable au salarié.

ART. 12.6

ART. 12.6.1 Pour les journées passées à l'étranger, les salaires sont majorés de 10 %. Lorsque les 2/3 du parcours s'effectuent à l'étranger, la majoration de 10 % est acquise pour la totalité du voyage.

ART. 12.6.2 Tous les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par le voyage, ainsi que les frais de route engagés dans le cadre des instructions reçues, et dûment justifiés, sont remboursés par l'entreprise selon les modalités prévues par cette dernière.

ART. 12.6.3 Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'entreprise, le « personnel guides et accompagnateurs » percevra une indemnité du coût de repas dont le montant est fixé à titre informatif à 20 euros à la date de signature de la CCN. La réévaluation de son montant est fixée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de branche.

ART. 12.6.4 Le « personnel guides et accompagnateurs » s'interdit de solliciter toutes gratifications des clients, toutes ristournes, commissions ou remises de qui que ce soit.

Il s'engage à ne pas servir d'intermédiaires pour des visites, excursions ou autres services touristiques organisés par des tiers.

Par contre, lorsqu'il vend des coupons d'excursion pour le compte de l'employeur ou de l'un de ses correspondants, il reçoit de l'organisateur une commission dont le taux est fixé de gré à gré.

ART. 12.6.5 Un guide-accompagnateur ou conférencier ne pourra être chargé de plus d'un autocar.

ART. 12.6.6 « Lorsque la mission objet du CDDU est annulée, le CDDU devient sans objet et le personnel “guides et accompagnateurs” en sera avisé par écrit dans le délai prévu ci-dessous.

Si le personnel “guides et accompagnateurs” est informé de l'annulation de la mission sans respect des délais visés dans le tableau, la société lui sera redevable d'une indemnité forfaitaire réparatrice de préjudice correspondant à 50 % du salaire des journées manquantes, dans la limite de 4 jours. »

Le « personnel guides et accompagnateurs » qui aura été sollicité moins de 24 heures avant le début d'une mission, ne pourra prétendre à aucune indemnité en cas d'annulation de celle-ci. Toutefois, les éventuels frais de transport engagés pour cette mission lui seront remboursés sur justificatif.

– De la même façon, lorsque le « personnel guides et accompagnateurs » sera amené à annuler une mission ayant fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, et n'en aura pas avisé par écrit l'entreprise dans le délai prévu selon le tableau ci-dessous, il lui sera redevable d'une indemnité forfaitaire réparatrice de préjudice correspondant à 30 % du salaire de la période restant à courir jusqu'à la fin du voyage, avec un maximum de 4 jours.

– Un délai minimal de prévenance en cas d'annulation est applicable respectivement à l'entreprise et au « personnel guides et accompagnateurs ».

Il varie en fonction de la durée de la mission, selon le tableau suivant :

Durée de la mission	Délai minimal de prévenance avant départ	
	Applicable à l'entreprise	Applicable aux guides
Inférieure ou égale à 24 heures	12 heures	24 heures
Supérieure à 24 heures et inférieure ou égale à 5 jours	48 heures	4 jours
Supérieure à 5 jours et inférieure ou égale à 8 jours	3 jours	6 jours
Supérieure à 8 jours	7 jours	14 jours

Ces clauses ne seront pas applicables en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : grève des moyens de transport ou des personnels hôteliers, émeutes, révolutions, épidémies, cataclysmes, etc.) ni, en ce qui concerne le « personnel guides et accompagnateurs », en cas de maladie de l'intéressé (dûment justifiée), maladie grave ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, sous réserve que l'agence soit immédiatement avisée, afin de lui permettre de prendre toutes dispositions utiles.

ART. 9

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur orientation sexuelle, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, à une nation, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leurs convictions religieuses, de leur état de santé ou de leur perte d'autonomie ou handicap, de leur identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de leur auteur, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou de leur domiciliation bancaire, ou en raison de leur état de santé, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Chaque entreprise devra mettre en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de sélections exemptes de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement. Les entreprises attacheront une attention particulière à la formation de l'encadrement sur ces pratiques non discriminantes.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, prévue au chapitre XII de la présente convention, pourra être saisie pour avis.

ART. 9.1

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite d'information et de prévention et les autorisations administratives d'embauche.

Lors de son entrée dans l'entreprise, il est indiqué à toute personne embauchée qu'elle a accès au texte de la présente convention collective.

Et dans les entreprises concernées :
– au règlement intérieur et aux accords collectifs d'entreprise ;
– à la composition du comité social et économique ou du conseil d'entreprise.

Ces documents sont mis à disposition sur son lieu de travail, soit par affichage, soit sur un support informatique (intranet, réseau, etc.).

Le personnel « guides et accompagnateurs » peut demander à ce qu'on lui transmette les documents visés dans le présent article. Son employeur satisfait à son obligation par tous moyens.

ART. 9.2

Animées du désir de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, les parties contractantes conviennent que, par tous moyens, l'employeur portera les postes à pourvoir des groupes A à G à la connaissance du personnel, à charge pour les salariés intéressés de faire acte de candidature.

Avant de passer une offre d'emploi ou d'avoir recours à un cabinet de recrutement, l'employeur étudie en priorité, à profils équivalents et selon les besoins des services, les candidatures des salariés des groupe A à G :
– dont le poste de travail est menacé de suppression ;
– qui ne peuvent occuper leur emploi en raison de leur inaptitude ;
– qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
– qui souhaitent le passage d'un travail de nuit à un travail de jour ;
– sous contrat à durée déterminée qui souhaitent intégrer durablement l'entreprise ;
– qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle.

Cette priorité du recrutement interne se réalise sans préjudice du respect des priorités de réembauchage dans le cadre de la législation sur les licenciements économiques.

ART. 9.3

ART. 9.3.1

Conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur déclare l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'il emploie, et tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujetti à l'obligation d'employer et de maintenir dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion fixée par la loi.

ART. 9.3.2

L'effectif déterminant l'assujettissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

ART. 9.3.3

Les salariés relevant de conditions d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont compris dans l'effectif d'assujettissement mais en sont ensuite déduits lorsqu'il s'agit de calculer le nombre de bénéficiaires à employer. Si cette déduction conduit l'entreprise à constater que, compte tenu de la règle d'arrondissement à l'unité inférieure, le nombre de bénéficiaires à employer est égal à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi, mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

ART. 9.3.4

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs devront prioritairement employer des salariés en situation de handicap, en adaptant si nécessaire les postes de travail.

À défaut, ils auront le choix entre les modalités suivantes :
– verser une cotisation annuelle à l'Agefiph ;
– appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de personnes en situation de handicap pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois ;
– accueillir en stage des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (le stage ainsi conclu devra avoir une durée globale minimale d'au moins 35 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention ; seuls les stages suivants peuvent être pris en compte : stage de formation professionnelle rémunéré par l'État ou la région, stage Agefiph « Appui projet », stage prescrit par Pôle emploi, stage de formation initiale en alternance, stage étudiants) ;
– employer des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Tout employeur qui n'a pas satisfait à l'obligation d'emploi est tenu de s'en acquitter en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer. Cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 752-4 du même code dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale.

ART. 10

ART. 10.1

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

Elles s'engagent à ce titre à respecter les obligations de négocier qui leur incombent, notamment en matière de salaires et de classifications ainsi que d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en prenant soin de déterminer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés, conformément à l'accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes annexé à la présente convention

Il est rappelé que la branche publie chaque année un panorama de branche faisant état des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22, II, 9° et L. 2241-17 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, conviennent d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer les écarts de rémunération existant.

Les partenaires sociaux s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés, à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent également que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les entreprises concernées transmettront leurs diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes prévus à l'article L. 2312-36,2° du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective à l'adresse email : cppni@entreprisesduvoyage.org.

Les indicateurs fournis sont ceux visés au A du 2° de l'article R. 2312-8 ou aux I et II du 2° de l'article R. 2312-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'État, dans le cadre des dispositifs du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore au titre des aides à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilité, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

ART. 10.1.1

Les parties signataires s'engagent au travers de la branche à :
– identifier les métiers et/ou les emplois repères de la branche présentant un déséquilibre significatif au plan de la mixité et identifier les mesures correctives possibles ;
– concevoir, au niveau de la branche, des outils de communication, mis à la disposition des entreprises, permettant d'accroître la mixité dans les emplois ou métiers le nécessitant (changer les mentalités, lever les préjugés, agir sur l'image de ces emplois ou métiers...).

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue au chapitre XII de la présente convention sera chargée d'établir un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ART. 10.2

Les entreprises doivent prendre les mesures adaptées pour prévenir, identifier et remédier aux éventuelles inégalités de traitement ou discriminations constatées, en fonction de leur taille ainsi que de la diversité et de l'hétérogénéité des situations rencontrées en leur sein.

ART. 10.2.1

Le respect du principe d'égalité de rémunération à emplois comparables et à parcours et résultats professionnels de même valeur constitue un élément nécessaire et déterminant de la mixité des emplois.

Les écarts de rémunération mis en évidence dans les entreprises doivent être identifiés par des indicateurs, qui sont ensuite publiés dans la base de données économiques, sociales, et environnementales, celle-ci mentionne les indicateurs choisis pour l'identification des écarts.

Ces informations sont communiquées au comité social et économique au titre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les indicateurs et les moyens mis en œuvre pour résorber les inégalités sont préalablement soumis aux partenaires sociaux à l'occasion de la négociation obligatoire sur les salaires et l'égalité professionnelle.

La négociation annuelle obligatoire prendra en compte, dans l'évolution de la masse salariale, les priorités définies pour la réduction des écarts de rémunération et les résultats de leur mise en œuvre visant à corriger les écarts résiduels de rémunération non justifiés. Les écarts les plus importants identifiés dans l'entreprise doivent être traités en priorité.

La négociation annuelle obligatoire permettra de suivre la mise en œuvre des mesures définies les années précédentes pour atteindre cet objectif.

Il est rappelé que les bénéficiaires des congés de maternité et de paternité doivent se voir garantir leur situation salariale. Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les indicateurs de l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que la note globale sont mis à la disposition du comité social et économique (CSE), via la base de données économiques, sociales, et environnementale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 1142-8 à L. 1142-10, D. 1142-5, D. 1142-6-2, L. 2312-et 18, L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 10.2.2

Les entreprises s'engagent à élargir les modes de diffusion en interne des offres d'emploi et veillent à ce que les emplois, y compris à responsabilité, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel.

ART. 10.2.3

Les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles aucune organisation syndicale représentative n'aura désigné de délégué syndical pour négocier, veilleront également à mener une politique permettant d'identifier les différences de rémunération entre hommes et femmes et s'attacheront à résorber ces écarts de salaires et à garantir que les hommes et les femmes bénéficient des mêmes chances dans l'évolution de leur carrière.

ART. 7

ART. 7.1

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

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

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter les décisions concernant le recrutement, la promotion, la répartition du travail, l'application de sanctions et mesures disciplinaires ou le licenciement.

Comme prévu à l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

ART. 7.2

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et sociale, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement.

Les relations individuelles et collectives de travail doivent veiller au respect des personnes, des biens, de l'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession et garantir la liberté d'opinion des salariés ainsi que la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

ART. 7.3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment en ce qui concerne la rémunération durant cette période, l'employeur s'efforcera d'accorder au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour faire valoir ses droits en la matière dans la limite de 12 jours par an.

Ces congés de formations peuvent être portés à 18 jours maximum par an pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

ART. 7.4

Dans un esprit de concertation et de conciliation, les organisations syndicales et l'employeur s'efforceront, avant tout déclenchement d'une grève, de rechercher une solution au différend qui les oppose.

La commission de conciliation d'entreprise, prévue au chapitre XI, ou, à défaut, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre XII, pourra être saisie pour avis par l'une des parties, selon la procédure conventionnelle.

La grève n'entraîne pas rupture mais suspension du contrat de travail. Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise pour fait de grève, sauf en cas de faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

ART. 7.5

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

La possibilité de désigner des représentants de section syndicale est prévue aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

ART. 7.6

ART. 7.6.1

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés et plus qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats titulaires ou suppléants aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Lorsque les candidats ne remplissent pas les conditions mentionnées au premier alinéa ou lorsque l'ensemble des élus qui remplissent ces conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical dans les conditions prévues à l'article L. 2143-3 du code du travail.

ART. 7.6.2

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un élu du comité social et économique comme délégué syndical.

L'élu désigné comme délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures additionnel de 2 heures par mois.

ART. 7.7

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des différentes commissions de branche, leur employeur ne doit appliquer aucune diminution de leur rémunération normale.

Ces salariés, qui seront pris en charge dans la limite de deux délégués présents par organisation syndicale d'une même entreprise, sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

Les frais inhérents aux réunions seront remboursés par l'employeur au regard de la feuille de présence à la réunion et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet, accompagnée des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

Les conditions et limites de remboursement de frais sont fixés à l'article 61 de la présente convention.

Les négociations d'accords de branche spécifiques en dehors des négociations annuelles obligatoires pourront donner lieu à l'attribution d'heures de délégation par l'employeur dont la prise en charge sera fixée par accord de branche. Ces dispositions sont valables exclusivement pour la France métropolitaine.

ART. 7.8

La validité des accords d'entreprise est fixée conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail.

ART. 8

ART. 8.1

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur doit organiser des élections dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants du code du travail.

ART. 8.2

Formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Les membres du comité social et économique (ou les membres de la CSSCT pour les entreprises de plus de 300 salariés) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément aux articles L. 2315-18 et suivants du code du travail.

Cette formation est dispensée par un organisme agréé ou figurant sur la liste arrêtée par le ministère du travail.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur.

Formation en matière économique

Conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours et peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de cette formation est imputée sur celle du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

ART.

(1) À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, l'annexe qui ne présente pas de diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'annexe est étendue sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes

Préambule

Article

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes-hommes.

Ils affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, lorsque cela est pertinent, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

À la suite d'une étude réalisée par la branche, il apparaît que 81 % des emplois de la branche sont féminins. Ce taux s'élève à 86 % pour les emplois spécifiques du tourisme et à 65 % pour les autres emplois.

Cependant, le taux de féminisation de la population cadres n'est que de 63 % et l'indice de parité salariale varie de 84,2 pour le groupe G à 98,8 pour le groupe D.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :
– conditions d'accès à l'emploi ;
– conditions d'accès à la formation ;
– conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
– rémunération ;
– prévention de la discrimination et du harcèlement ;
– articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
– sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
1er

ART.
1.1

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises insèreront, dans leurs contrats-cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

ART. 1.2

Le processus de recrutement des entreprises (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration), qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination.

Ces critères objectifs se fondent principalement sur :
– les compétences requises pour le poste ;
– les compétences acquises par le candidat ou la candidate ;
– l'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate ;
– la nature du ou des diplômes dont le candidat ou la candidate est titulaire et/ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

ART. 1.3

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

ART. 1.4

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et/ou de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de qualification...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

Plus généralement, la branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

ART. 2

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, et des recommandations des organisations signataires de l'accord de branche du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle (art. 22), l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination.

ART. 2.1

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, la part des salarié(e)s formés doit refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :
– en nombre de stages suivis ;
– selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et / ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
– les thèmes et les niveaux de formation ;
– la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

ART. 2.2

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :
– développeront les offres de formations à distance ;
– favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et / ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
– étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

ART. 3.1

Considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale, les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Sur la base des résultats de l'enquête menée en 2017, les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes de cadres, et plus particulièrement de cadres supérieurs (groupe G).

Ainsi, dans la branche, 3 % des femmes contre 12 % des hommes étaient classés dans le groupe G, et 14 % des femmes pour 27 % des hommes dans le groupe F. Soit un taux de féminisation de la population cadre de 63 %.

Cinq ans après la date d'extension de ce présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à atteindre un objectif de taux de féminisation de la population cadres de 70 %.

ART. 3.2

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

Les postes vacants sont portés obligatoirement à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés, y compris ceux qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés longues maladies, activité syndicale, etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes.

ART. 3.3

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

ART. 4

ART. 4.1

La branche affirme son attachement au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

La mise en place l'index d'égalité salariale prévu par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et précisé par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 doit permettre aux entreprises de la branche d'identifier et de supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étant majoritairement constitués de femmes, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

ART. 4.2

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts n'existent pas ou ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise selon la méthodologie définie par les dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Pour ce faire, les entreprises veilleront à dégager une enveloppe budgétaire spécifique leur permettant de corriger ces écarts de rémunération.

ART. 4.3

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

ART. 5

ART. 5.1

La branche affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

ART. 5.2

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6), ainsi que par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 (notamment les articles 105 et 106).

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

ART. 6

ART. 6.1

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :
– les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
– la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

Dans ce cadre, l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite, au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise.

À son retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

ART. 6.2

Le/la salarié(e) prenant son congé de paternité dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, bénéficie du maintien de son salaire net de base par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Du salaire maintenu pendant le congé de paternité sont déduites les prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé(e) a droit pour la même période ainsi que les éventuelles indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance auxquels l'entreprise a adhéré.

Il est précisé que le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

ART. 6.3

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

ART. 6.4

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels.

Ainsi, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Enfin, les entreprises assurent une égalité d'accès au télétravail et, dans la mesure du possible, elles accueilleront favorablement les demandes de télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier si le salarié et/ou son poste y est éligible.

ART. 7

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication en continu, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que :
– dans les entreprises dotées d'un CSE, est désigné parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
– dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est nommé un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, différent du référent désigné au sein du CSE ;

– dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique. (1)

Les signataires recommandent aux entreprises de la branche de définir des modalités de formation spécifique, ou d'accompagnement, du référent CSE harcèlement sexuel, agissements sexistes.

Ces modalités pourront être mises en œuvre en début de mandat.

Le coût de ces actions de formation ou d'accompagnement sera pris en charge par l'entreprise.

(1) Le 9e alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-45 et L. 2315-56 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 8

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans par les délégations patronales et salariales.

Il comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI l'index égalité professionnelle (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Le bilan des index sera ajouté au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tous les 2 ans, ce rapport est complété avec différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

ART. 9

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord.

La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations syndicales de salariés.

Quatre ans après la signature de présent accord, il sera procédé à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

ART.

1. Indicateurs du bilan bisannuel

Sources : questionnaire entreprise et données DADS.

Proportions de femmes et d'hommes dans la branche avec une répartition par :
– taille d'entreprise ;
– tranche d'âge ;
– durée de travail ;
– catégories professionnelles ;
– type de contrat ;
– ancienneté et ancienneté dans le poste.

Taux de promotions hommes / femmes.

Salaire moyen hommes / femmes par catégories professionnelles.

Proportion de femmes et d'hommes dans les 10 hautes rémunérations.

Index égalité professionnelle.

2. Calendrier

• 2e trimestre N – 1 > Communication et envoi du questionnaire aux entreprises.

• 3e trimestre N – 1 > Recueil des données.

• 4e trimestre N – 1 > Établissement du rapport de branche.

• 1er trimestre N > Communication du rapport et réunion de la commission de suivi.

ART.

Conformément aux dispositions de l'article 11.1.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyage et des guides, la présente classification n'établit qu'une proposition de classification, le groupe d'appartenance du salarié devant être établi en fonction du niveau de responsabilité, d'autonomie et de technicité réel que requiert son poste, tels que visés dans les définitions prévues aux articles 11.1.4 et 11.1.5.

Il est ainsi rappelé que la création de nouvelles définitions ou la révision des classifications ne peut remettre en cause le groupe, le statut ou les avantages acquis par un salarié antérieurement à la nouvelle classification.

Catégorie	Famille	N°	Emploi	A	B	C	D	E	F	G
	Tourisme + affaires	1	Conseillère / Conseiller voyages	X	X					
		2	Conseillère voyages expérimentée / Conseiller voyages expérimenté			X	X			
		3	Forfaitiste		X					
		4	Forfaitiste expérimentée / Forfaitiste expérimenté			X	X			
		5	Conseillère / Conseiller billetterie	X	X	X				
		6	Chargée / Chargé de documents de voyages	X	X					
	Agences (tourisme)	7	Responsable de secteur ou d'unité technique				X	X		
		8	Responsable d'agence(s)					X	X	
		9	Animatrice-coordinatrice de réseau / Animateur-coordinateur de réseau					X	X	X
		10	Directrice régionale / Directeur régional							X
Emplois spécifiques du tourisme	Plateaux	11	Responsable de module, d'équipe				X	X		
		12	Responsable de groupe				X	X	X	
		13	Responsable de plateau					X	X	
	Réceptif	14	Agente / Agent réceptif		X	X				
		15	Agente / Agent d'accueil	X	X	X				
		16	Agente / Agent d'exploitation, Agente / Agent de planning	X	X	X				
		17	Déléguée réceptif, correspondante locale / Délégué réceptif, correspondant local		X	X				
	Transports, exploitation	18	Gestionnaire des allotements terrestres		X	X	X			
		19	Gestionnaire des allotements aériens		X	X	X			
	Production	20	Cheffe de produit / Chef de produit					X	X	
		21	Acheteuse / Acheteur					X	X	
	Accueil, secrétariat, services généraux et administratif	22	Réceptionniste accueil	X	X					
		23	Agente / Agent services généraux	X	X					
		24	Assistante / Assistant secrétariat	X	X	X				
		25	Assistante / Assistant de direction				X	X		
	Comptabilité	26	Aide-comptable	X	X					
		27	Comptable			X	X			
	Ressources humaines	28	Technicienne / Technicien paie		X	X	X			
		29	Chargée / Chargé des ressources humaines			X	X	X		
Autres emplois	Marketing, communication	30	Chargé de marketing, com., promotion, édition			X	X	X		
		31	Chargée / Chargé de site internet			X	X	X		
		32	Conceptrice / Concepteur / Graphiste / Infographiste		X	X	X			
		33	Responsable gestion de la relation clients (Customer Relationship Management / CRM)				X	X	X	
		34	Community manager (Animatrice / Animateur de communauté web)			X	X	X		
		35	Social Media Content Manager (Responsable des Contenus Réseaux Sociaux)				X	X	X	
		36	SEO (Search Engine Optimisation) Manager (Responsable Référencement)				X	X	X	
	Juridique	37	Juriste					X	X	
	Contrôle de gestion	38	Contrôleuse / Contrôleur de gestion					X	X	

	Informatique / Web	39	Chargée / Chargé d'exploitation			X	X	X		
		40	Responsable du Développement Web					X	X	
		41	Développeuse / Développeur					X	X	
		42	Chief Information Security Officer (Directrice / Directeur de la Sécurité des Systèmes d'Information)					X	X	
		43	Traffic Manager (Gestionnaire de Flux)					X	X	
		44	Intégratrice / Intégrateur Web			X	X	X		
		45	Digital Project Manager (Cheffe / Chef de Projet Digital)				X	X	X	
		46	Data Scientist (Scientifique des Données)					X	X	
		47	Chargée / Chargé d'études et développement				X	X	X	
	Commercial	48	Commerciale / Commercial			X	X			
		49	Commerciale / Commercial expérimenté					X	X	
	SAV, qualité	50	Chargée / Chargé (service) qualité, SAV		X	X	X			
	Evènementiel	51	Cheffe / Chef de Projet Évènementiel Senior					X	X	
		52	Cheffe / Chef de Projet Évènementiel Junior			X	X	X		
		53	Assistante / Assistant Evénementiel		X	X	X			
Emplois génériques		54	Assistante / Assistant technique	X	X					
		55	Assistante technique expérimentée / Assistant technique expérimenté			X	X			
		56	Chargée / Chargé de projet ou de mission					X	X	
		57	Responsable de service					X	X	
		58	Responsable sécurité et prévention des risques					X	X	
		59	Expert					X	X	
		60	Directrice adjointe / Directeur adjoint						X	X
		61	Directrice / Directeur							X
Emplois RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise)		62	Chargée / Chargé de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargée / Chargé de mission RSE)					X	X	
		63	Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE)					X	X	
		64	Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT)					X	X	
		65	Directrice / Directeur de Fondation						X	X
Emplois des guides		66	Guide-conférencier					X		
		67	Guide-accompagnateur			X				
		68	Accompagnateur		X					

ART. 1er

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :
– les employeurs opérateurs de voyages, personnes physiques ou morales, qui élaborent et vendent ou offrent à la vente dans le cadre de leur activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale des activités visées aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés sous les codes 79.11Z, 79.12Z ;
– et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger.

Compte tenu de la nature différente des activités exercées, certaines dispositions de la convention collective ne seront applicables qu'à l'une ou l'autre des deux catégories de salariés suivantes :
– les salariés exerçant de façon suivie, comme activité principale, la profession de guide-accompagnateur, accompagnateur, guide-interprète auxiliaire, guide-conférencier. Ces salariés seront, dans la suite de la convention collective, désignés sous la dénomination « personnel guides et accompagnateurs » ;
– les autres salariés, qui seront dans la suite de la convention collective, désignés sous la dénomination « personnel sédentaire ».

ART. 2

ART. 2.1

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

ART. 2.2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 2.3

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention :
– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

– – *une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou adhérentes de la convention ;* (1)
– – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ;
– à l'issue de ce cycle :
– – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
– – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les articles soumis à la demande de révision. (2)

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires et en cas de demande de l'une des parties signataires, les parties se rencontreront pour discuter de l'opportunité d'une éventuelle révision.

(1) Le 3e alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) Le 8e alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 2.3

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention :
– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

– – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou adhérentes et signataires ;
– – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ;
– à l'issue de ce cycle :
– – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
– – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les articles soumis à la demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires et en cas de demande de l'une des parties signataires, les parties se rencontreront pour discuter de l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART. 2.4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention peut être dénoncée par :
– la totalité des organisations patronales signataires ou la totalité des organisations syndicales de salariés signataires ;
– une partie des signataires employeurs ou une partie des signataires salariés.

Toute demande de dénonciation fait l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord. (1)

Lorsque la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la présente convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention dénoncée et du contrat de travail lors des 12 derniers mois.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention dénoncée et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention si elle existe, et de son contrat de travail.

(1) Le 4e alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 2.4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention peut être dénoncée par :
– la totalité des organisations patronales signataires ou la totalité des organisations syndicales de salariés signataires ;
– une partie des signataires employeurs ou une partie des signataires salariés.

Toute demande de dénonciation fait l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord. La déclaration de dénonciation est adressée par la partie qui en est signataire aux services de la direction générale du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la présente convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention dénoncée et du contrat de travail lors des 12 derniers mois.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention dénoncée et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention si elle existe, et de son contrat de travail.

ART. 3

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupement d'employeurs qui ne sont pas signataires de la présente convention pourront y adhérer ultérieurement. (1)

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail.

(1) Le 1er alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 3

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail.

ART. 4

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il a été institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) par l'accord du 13 octobre 2020 étendu, annexé à la présente convention et dont la composition, les missions et le fonctionnement sont visés au chapitre XII de la présente convention.

La commission regroupe les agences de voyages et de tourisme, les guides accompagnateurs et accompagnateurs et les guides-interprètes de la région parisienne.

ART. 4 bis

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

À ce titre, les signataires indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, excepté celles prévues à l'article 7.6.2 de la convention collective.

ART. 5

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche conviennent de conférer un caractère impératif aux dispositions de la présente convention qui n'a pas pour effet de se substituer aux accords d'entreprise existants et à venir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords collectifs négociés dans les entreprises du champ pourront convenir de directions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables que celles de la convention dans les matières visées par cet article à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Dans chacune de ces matières, les stipulations de la présente convention prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble des garanties se rapportant à la même matière.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, la présente convention stipule expressément dans la matière suivante que la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

Il est précisé que les partenaires sociaux entendent donner un caractère impératif aux dispositions dans la matière ci-dessus énoncée pour les dispositions existantes et à venir.

L'équivalence des garanties dans cette matière s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention prévalent sur celles ayant le même objet, prévues par la présente convention dans les matières autres que celles énoncées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention s'applique.

Il est rappelé que les avantages reconnus par la présente convention ne pourront pas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises concernées.

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

ART. 6

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART. 48

ART. 48.1

La commission paritaire nationale remplit les fonctions suivantes :

Régler les différends liés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

Les différends individuels ou collectifs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire nationale par la partie la plus diligente.

La commission elle-même, à la demande de l'une des parties qui la composent, peut se saisir pour avis de toute question relative à l'interprétation de la présente convention ou à l'application des textes législatifs visant les rapports entre employeurs et salariés.

Elle est également habilitée à examiner les différends ou les difficultés nés de l'inobservation du principe « à travail égal salaire égal » pour tous les salariés, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail.

ART. 48.1.1

La commission paritaire nationale est appelée à jouer le rôle de commission de conciliation dans les cas prévus aux articles 7.4, 38 et 43 de la présente convention.

Les avis de la commission paritaire nationale seront consignés dans un procès-verbal, lequel sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de 10 jours à compter du jour de la réunion de la commission.

ART. 48.1.2

La commission paritaire assume la fonction dévolue par la loi à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Dans ce cadre, elle a pour mission d'enregistrer et de conserver tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

ART. 48.2 Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales représentatives de la présente convention.

Pour les salariés : d'un représentant et d'un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en l'absence du représentant, pour chacune des organisations syndicales représentatives.

Pour les employeurs : sur désignation des Entreprises du Voyage, d'un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants. (1)

La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations syndicales de salariés.

(1) L'alinéa 3 de l'article 48.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, qui prévoient la présence de l'ensemble des organisations d'employeurs représentatives, qui peuvent changer à chaque cycle électoral. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 49 La commission paritaire nationale se réunit dans les conditions suivantes :
– lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise d'un différend ayant le caractère d'un conflit ou relevant d'une commission de conciliation d'entreprise, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables ;
– lorsqu'elle est saisie d'une demande d'interprétation, elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines ;
– lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois.

ART. 50 La commission paritaire nationale rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :
– dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas de l'article 49, alinéa 2 ;
– dans un délai maximum de 3 semaines dans le cas de l'article 49, alinéa 3 ;
– dans un délai maximum de 1 mois dans le cas de l'article 49, alinéa 4.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix. À la demande de l'une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

ART. 51 La commission paritaire nationale devra, dans tous les cas être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci située à ce jour, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tous documents pouvant éclairer la commission.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Un litige déjà enregistré auprès du greffe du conseil de prud'hommes interdit la saisine de la commission paritaire nationale.

ART. 52 La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié.

ART. 53

ART. 53.1

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner jusqu'à 3 représentants maximum. La désignation est notifiée au président de la CPPNI et dans le même temps à l'employeur. L'organisation syndicale peut révoquer cette désignation par notification au président du changement de son représentant.

Les organisations patronales représentatives doivent désigner un nombre total de représentants au maximum égal à celui des organisations syndicales représentatives au niveau des branches.

La désignation se fait au prorata du taux de représentativité de chaque organisation patronale. Si le calcul n'aboutit pas à un nombre entier, le siège restant reviendra à l'organisation patronale la plus représentative sans que cette règle puisse priver une organisation patronale de sa possibilité de désigner au moins un représentant titulaire.

La commission est présidée par un représentant des employeurs issu de l'organisation patronale la plus représentative. Le secrétariat est assuré par cette même organisation patronale.

Un vice-président est désigné par les organisations syndicales, avec lequel sera établi conjointement l'ordre du jour.

ART. 53.2

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission exerce les missions suivantes :
– elle représente, anciennement, la branche des agences de voyages et de tourisme, des guide-accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides-interprètes de la région parisienne, et nouvellement la branche des opérateurs de voyage et des guides ; notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
– elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
– elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
– elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Le rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
– elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
– elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Cet avis est diffusé à chacune des organisations syndicales représentatives de la convention collective.

Les parties décident que la CPPNI a également les missions suivantes :

Elle peut rendre son avis à la demande des salariés ou d'un groupe de salariés ou d'un employeur sur les revendications professionnelles, ainsi que celles qui sont formulées à l'occasion d'une grève dans l'entreprise. À cette occasion, elle joue un rôle de conciliation.

Elle peut également rendre son avis à la demande d'un salarié sur son évolution dans la grille de classification dans les conditions posées dans la convention collective de branche des agences de voyages et de tourisme.

.

ART. 54

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche à la présente convention doivent transmettre à la CPPNI, leurs conventions et accords collectifs dès lors qu'ils comportent des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, ou au compte épargne-temps. La CPPNI informe de cette transmission les autres représentatives de ces conventions et accords.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans le présent article.

À ce jour, l'adresse de la CPPNI est la suivante : Les Entreprises du Voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

L'adresse email est à ce jour la suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI se positionne en tant que régulateur de la branche et peut formuler toute recommandation sur ces accords.

Le rapport d'activité pourra consigner les recommandations rendues et la synthèse des accords qui lui ont été transmis.

ART. 55

• Fréquence des réunions et convocation

• Rôle de négociation : la CPPNI se réunit au moins quatre fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle se réunit par ailleurs, autant que de besoin.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle se réunit notamment pour :
– la négociation annuelle sur les salaires : chaque année, au minimum 2 réunions sont prévues pour la discussion du rapport de branche et des salaires ;
– les négociations triennales relatives :
— à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
— aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
— à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
— à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
— aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.
– les négociations quinquennales relatives :
— à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
— à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
— en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

• Rôle de conciliation ordinaire ou en cas de grève : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise ou par un employeur d'un différend portant sur une revendication professionnelle, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables (articles 7.4 et 49 alinéa 2 de la convention collective nationale).

• Rôle de conciliation en matière de positionnement sur la grille de classification : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un employeur d'un différend portant sur l'avancement du salarié dans la grille de classification, la CCPNI examine ce point à la première réunion suivant la saisine.

• Rôle d'interprétation : elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines (articles 7.4 et 49 alinéa 3 de la convention collective nationale).

Lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois (articles 7.4 et 49 alinéa 4 de la convention collective nationale).

L'ordre du jour de la réunion ainsi que les documents utiles à la négociation sont envoyés aux organisations au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion.

ART. 56

La CPPNI rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :
– dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas où elle intervient en conciliation ordinaire ou en cas de grève ;
– dans un délai maximum de 3 semaines quand la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de la convention collective de branche ;
– dans un délai maximum de 1 mois quand elle se saisit elle-même d'une question ou qu'elle doit rendre son avis sur la demande d'un salarié ou d'un employeur portant sur le positionnement du salarié dans la grille de classification.

Lorsque la CPPNI est amenée à prendre une décision ou à rendre un avis, dans le cadre de l'article 53.2, cette décision est prise à la majorité des voix des présents, étant rappelé que chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix et que les organisations patronales disposent d'autant de voix que les organisations syndicales présentes.

La décision de la commission sera donc rendue sur le principe que chaque organisation syndicale dispose d'une voix avec une répartition à l'identique à due proportion pour les organisations patronales sans tenir compte de la représentativité.

À la demande de l'une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

ART. 57

La CPPNI devra, dans tous les cas être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci située à ce jour, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

En cas de grève, la saisine pourra se faire tout d'abord par mail avec la mention « Grève-officiel et urgent », ce mail devra en tout état de cause être doublé par un courrier avec avis de réception de saisine.

Dans tous les cas, cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tous documents pouvant éclairer la commission. Le dossier complet sera transmis aux membres de la commission, par mail.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

ART. 58

La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié.

ART. 59

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions visées à l'article 1er et aux réunions de la CPPNI, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation afférente à la réunion.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

Le temps consacré aux réunions de la CPPNI n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 6 heures par réunion et par OS).

Pour les négociations spécifiques, les conditions d'indemnisation feront éventuellement l'objet d'un accord préalable propre à ladite négociation.

ART. 60

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

ART. 61

Les frais inhérents aux réunions de la CPPNI seront remboursés par l'employeur au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

Conditions et limites des remboursements de frais

L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet RATP/SNCF 2e classe.

Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leur frais de repas et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans le cadre de la politique voyage de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (Urssaf).

Usage de la voiture personnelle : dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un billet aller-retour SNCF 2e classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard 1 mois après la remise ou la date de réception de la note de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

ART. 62

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

La protection cesse au bout des 12 mois suivants le terme du mandat si le mandaté a exercé ces fonctions pendant au moins 1 an, sinon la protection cessera au terme du mandat.

Il appartient au salarié ou à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI.

Cette information doit se faire par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur doit être renouvelée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

ART.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

Par arrêté en date du 5 janvier 2017 et du 23 janvier 2019, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a procédé à la fusion de la convention collective des guides-interprètes de la région parisienne (n° 349) et des guides accompagnateurs (n° 412) avec celle des agences de voyages et de tourisme (n° 1710).

Cette fusion des champs conventionnels, décidée au niveau ministériel, impliquait l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux afin de convenir des stipulations communes qui seront appliquées au niveau des branches fusionnées, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Dans ce contexte législatif, les partenaires sociaux se sont réunis pour mieux définir le contour de la branche concernant toutes les activités des agences de voyages, des voyagistes et les activités de guidage.

Les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives des agences de voyages et de tourisme, des guides-interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages.

Dans ce cadre du projet de fusion des CCN et conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, un accord CPPNI a été signé en date du 13 octobre 2020 correspondant au périmètre de ces trois branches permettant de négocier et de signer une nouvelle convention collective de branche unifiée et tous les accords de branche qui ont vocation à être étendus. Cet accord est reproduit en annexe de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour mieux définir le contour de la branche concernant les activités de voyagistes et les activités de guidage.

La négociation a été animée par une triple volonté :
– conforter la création d'une branche professionnelle unique intégrant les activités d'agences de voyage ; de voyagistes et de guidage ;
– créer un cadre juridique sécurisé permettant de prendre en compte la diversité des métiers de ce secteur d'activité ;
– promouvoir un dialogue social dynamique au sein de cette nouvelle branche unifiée.

ART. 44

Dans chaque entreprise occupant habituellement 11 salariés et plus, il est constitué une commission de conciliation d'entreprise, composée de deux représentants de la direction et de deux représentants des salariés appartenant au collège électoral de l'intéressé.

Les représentants des salariés sont désignés par les élus du comité social et économique dans la semaine qui suit leur élection, et ce pour une durée égale à celle de leur mandat. À défaut d'élu du comité social et économique, les représentants des salariés seront élus dans les mêmes conditions par l'ensemble du personnel.

Le nombre des membres de la commission doit être au minimum de quatre. La présidence est exercée par un représentant de la direction, qui assure l'envoi des convocations et le secrétariat.

La commission de conciliation d'entreprise est appelée à formuler un avis sur les sanctions que l'employeur se propose d'infliger à un salarié, à l'exception de l'avertissement et du blâme.

ART. 45

Cette commission peut en outre être appelée à se réunir sur demande d'un salarié qui la saisit au titre des articles 7.4, 38 et 43 de la présente convention.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la constitution d'une commission de conciliation n'étant pas obligatoire, le salarié pourra saisir la commission de conciliation de la branche.

ART. 46

Lorsqu'elle est saisie, la commission de conciliation de l'entreprise se réunit dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après la date de saisine.

La date de la réunion est fixée par l'employeur 4 jours avant sa tenue, les éléments du dossier sont tenus à la disposition du salarié concerné et des membres désignés de la commission, dans le cadre de l'examen d'une mesure disciplinaire.

L'intéressé peut se faire assister, pendant la réunion, par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Si le salarié fait défaut, exception faite du cas de force majeure dûment constaté, la commission siège et délibère valablement hors de sa présence.

Toute personne susceptible d'éclairer la commission peut être appelée par celle-ci à être entendue sur demande du salarié ou de l'un des membres de la commission.

ART. 47

Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant. Ils sont consignés dans un document signé par ses membres et sont notifiés au salarié par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge, dans un délai maximum de 5 jours après la date de la réunion.

En matière disciplinaire, en cas de partage des voix, le différend pourra être porté à la demande de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale prévue au chapitre XII de la présente convention.

Dans ce cas, la saisine de la commission paritaire nationale doit être faite dans un délai maximum de 2 jours ouvrables après la date de la notification de l'avis de la commission de conciliation d'entreprise.

Dans ce même délai, l'employeur aura été informé de cette saisine par un écrit du salarié.

La décision de l'employeur est suspendue jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale.

La sanction peut prendre effet dès après la réunion de la commission et avant la notification de l'avis.

Les modalités de saisine de la commission paritaire nationale sont prévues à l'article 51 de la présente convention.

En cas d'avis défavorable à la mesure disciplinaire envisagée à l'encontre du salarié, l'employeur conserve son droit d'appliquer la mesure.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les juridictions compétentes.

ART. 42

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés, il est fait obligation d'afficher le règlement intérieur de l'entreprise, réalisé conformément à la législation en vigueur.

ART. 43

Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps, par lettre recommandée ou remise contre décharge, des griefs retenus à son égard.

Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, à l'exclusion des observations verbales.

Les mesures disciplinaires sont les suivantes :
– l'avertissement ;
– le blâme ;
– la mise à pied disciplinaire limitée à 5 jours maximum ;
– la rétrogradation ;
– le licenciement.

Les deux premières sont prononcées par le chef d'entreprise sur les rapports qui lui sont adressés par les responsables hiérarchiques du salarié ; celui-ci a la possibilité d'être entendu à sa demande en présence d'un salarié de l'entreprise. Le salarié a par ailleurs toute possibilité de contester par écrit la sanction prise contre lui, cette pièce étant, tout comme la notification de la mesure, versée à son dossier.

Concernant les autres mesures, l'entretien préalable à une éventuelle sanction est de droit.

Conformément aux dispositions des articles L. 2411-3 et suivants du code du travail, le licenciement d'un salarié protégé est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, après avis du comité social et économique lorsque le salarié est un membre élu ou un représentant syndical au CSE.

Concernant la rétrogradation ou le licenciement, les parties ont la faculté de saisir pour avis la commission de conciliation de l'entreprise ; dans les entreprises ne comportant pas de commission de conciliation, les parties ont la faculté de saisir pour avis la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation, prévue au chapitre XII de la présente convention collective.

Cette faculté devra être indiquée au salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La saisine de l'une ou l'autre de ces commissions doit être faite dans un délai maximum de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

Dans ce même délai, l'employeur aura été informé de cette saisine par un écrit du salarié.

Les modalités de saisine de la CPPNI sont prévues au chapitre XII de la présente convention.

L'employeur suspend sa décision de sanction durant ce délai, dans l'attente de la décision qui sera prise par le salarié.

En cas de saisine, la décision de l'employeur est suspendue jusqu'à l'avis de la commission.

Dans ce cas, les motifs de la mesure envisagée par l'employeur doivent être indiqués par écrit au salarié et être communiqués à la commission.

L'employeur a la possibilité de procéder à une mise à pied conservatoire, dans l'attente de la décision prise par lui à l'issue de la réunion de la commission de conciliation ou de la CPPNI.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement d'une poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

ART. 40

Article remplacé par l'accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés (BOCC 2024-43).

ART. 41

Article remplacé par l'accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés (BOCC 2024-43).

ART. 38

Après 3 ans dans la catégorie professionnelle employés (5 ans dans la catégorie professionnelle techniciens et maîtrise), le salarié, à l'issue d'un entretien d'évaluation contradictoire avec sa hiérarchie, pourra se voir proposer un passage dans un emploi de groupe supérieur, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ; ce passage peut être subordonné au suivi d'une formation adaptée.

En l'absence de promotion et s'il n'a pas suivi de formation au cours de cette période, le salarié peut demander à son employeur, qui est tenu d'accéder à sa demande, une formation adaptée aux besoins de l'entreprise.

En cas de contestation dans l'application de ces mesures, le salarié peut saisir la commission de conciliation de l'entreprise, prévue au chapitre XI, ou, à défaut de commission dans l'entreprise, et pour avis, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre XII de la présente convention.

ART. 39

ART. 39.1

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a :
– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

ART. 39.2

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

À l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel, en donnant, notamment aux salariés remplissant les conditions nécessaires, la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise.

ART. 29

ART. 29.1

Les salariés bénéficient d'un congé annuel dans les conditions fixées par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Sont assimilés à un temps de travail effectif les temps de présence tels que définis à l'article 13 de la convention collective.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail relatif aux périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 29.2

Période d'acquisition des congés payés

Conformément à l'article R. 3141-4 du code du travail, la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant une autre période peut être fixée par accord collectif.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période d'acquisition des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés annuels s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Le congé principal est pris dans une période qui comprend dans tous les cas le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail.

ART. 29.3

Les règles applicables au fractionnement des congés payés sont définies par l'article L. 3141-17 et suivants du code du travail.

La durée du congé principal pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf exceptions prévues par la loi) ni être inférieure à 12 jours ouvrables sauf accord particulier.

L'employeur peut avec l'accord du salarié fractionner le congé principal, sous réserve qu'une des fractions soit au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours de congés supplémentaires accordés ci-dessous comprennent ceux prévus par le code du travail en cas de fractionnement.

Si, à la demande de l'employeur, ou en accord avec lui, un salarié fractionne son congé principal, il lui est attribué :
– 4 jours ouvrables de congés payés supplémentaires si le congé principal est inférieur à 16 jours ouvrables ;
– 3 jours ouvrables si le congé principal est compris entre 16 et 20 jours ;
– 2 jours ouvrables si le congé principal est égal à 21 jours ouvrables.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres dispositions.

ART. 29.4

Les salariés ayant acquis dans la même entreprise une ancienneté de 12 ans bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires.

ART. 29.5

Les demandes de congé principal doivent être formulées par écrit dans le courant du 1er trimestre de l'année civile et la réponse de l'employeur devra être communiquée au salarié avant le 15 avril.

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service.

L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de différend sur le choix des dates, la priorité doit être donnée au(x) salarié(e)(s), dans chaque service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

ART. 30

Les congés payés ci-dessous doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Sur justificatif, un délai de route de 1 jour ouvré peut être accordé en plus du congé exceptionnel lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :
– la durée de ce congé exceptionnel ne dépasse pas 2 jours ;
– le temps du trajet aller par le moyen de transport le plus rapide dépasse 5 heures.

Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :
– mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrables ;
– mariage ou Pacs d'un descendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint/partenaire du Pacs : 2 jours ouvrables ;
– mariage ou Pacs d'un ascendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint/partenaire de PACS : 1 jour ouvrable ;
– naissance et adoption :
— 1er enfant : 3 jours ouvrables (non cumulables avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
— à partir du deuxième enfant, si le précédent est âgé de moins de 12 ans : 4 jours ouvrables (le 4e jour peut être pris séparément avec accord de l'entreprise). Ces jours sont non cumulables avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
– décès du conjoint, du partenaire du Pacs, d'un ascendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint : 4 jours ouvrables ;
– décès d'un descendant (enfant, y compris adopté) direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint/partenaire du PACS : 6 jours ouvrables ;
– décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint/partenaire de Pacs ; d'un ascendant ou descendant direct au 2e degré du salarié ou de son conjoint/partenaire de Pacs : 3 jours ouvrables.
– annonce ou survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.
– cérémonies confessionnelles et laïques intéressant un descendant direct au 1er degré du salarié : 1 jour ouvrable ;
– déménagement du salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an : 1 jour ouvrable par an.
(Ce droit à congé exceptionnel pour déménagement est plafonné à 2 jours sur une période de 12 mois) ;
– dans le cas d'un déménagement résultant d'une mutation : 2 jours ouvrables.
– passage d'un examen professionnel pour l'obtention d'un diplôme ou titre reconnu par l'État ou d'un CQP : 2 jours ouvrables par an.

ART. 31

Les congés parental, sabbatique et les congés pour création d'entreprise sont accordés aux salariés qui en font la demande conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

ART. 32

ART. 32.1 Est réputé en absence irrégulière, sauf justification fournie dans les 48 heures et sauf cas de force majeure, tout salarié qui n'a pas pris son travail à l'heure habituelle.

En cas d'absence irrégulière dûment constatée, l'employeur doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de 2 jours après réception de la lettre.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne s'est pas manifesté ou n'a pas donné un motif valable à son absence, la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'intéressé peut être constatée par l'employeur, qui applique alors la procédure légale de licenciement en vigueur.

ART. 32.2 Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non, ne constituent pas en elles-mêmes une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit, sauf cas de force majeure, prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

ART. 33

ART. 33.1

En cas d'arrêts de travail dont la durée est inférieure à un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

Retour du salarié avant la fin de la période de prise de congés

Si, au moment où il reprend le travail, l'employeur est en mesure de faire prendre au salarié les congés non pris durant son absence ou d'identifier les dates au cours desquelles il pourra les prendre durant la période de référence en cours, il n'y a aucun report, mais un simple décalage des congés payés.

En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés (1) (2)

Par dérogation, le délai de report de quinze mois débute à la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue à être suspendu.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre.

Ainsi lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Cette dernière règle exige que deux conditions soient remplies :
– l'absence, pour cause de maladie ou d'accident, doit être d'au moins un an ;
– cette durée s'apprécie à la date de fin de chaque période d'acquisition (et non de prise) des congés payés.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre si l'information a été faite régulièrement.

Obligation d'information

Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :
1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;
2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'obligation d'information pèse sur l'employeur quelle que soit la durée de l'arrêt.

Durant la période de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, il sera pris en compte la rémunération à hauteur de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés associée à ces périodes selon la règle du dixième, conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et percevant de manière effective des indemnités journalières de sécurité sociale pour les jours d'absence découlant de son arrêt maladie, a droit :
– pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs sont affiliés ;
– pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité pleine	Indemnité réduite
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt.

En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après. (3)

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de sa maladie, puisse recevoir un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

(1) Le point « En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés » est étendu sous réserve du respect des dispositions du second alinéa de l'article L. 3141-19-2 du code du travail qui prévoient que, s'agissant des congés acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report, si elle n'a pas expiré lors de la reprise du travail, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3149-19-3 du même code.
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(2) Le point « En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés » est étendu sous réserve que l'employeur ait mis le salarié en mesure d'exercer effectivement ses droits à congé payé pendant sa période de travail, avant le terme du délai de report, y compris lorsque l'information a été faite régulièrement à son retour, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêts de la chambre sociale du 13 juin 2012 n° 11-10.929 et du 13 novembre 2025 n° 24-14.084).
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(3) Les stipulations de l'alinéa 9 du point « Indemnisation » sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatives au maintien de salaire.
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

ART. 33.2

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues à l'article 32, les absences continues qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde ou licenciement pour motif économique, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant 6 mois dès lors que le salarié justifie de 2 ans d'ancienneté (hors les dernières absences continues).

Le salarié embauché en remplacement du salarié licencié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

Pour faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés en raison de l'obligation de les remplacer du fait de leur absence pour raison de santé, l'employeur doit leur accorder s'ils le réclament par écrit au moment de leur licenciement, une priorité de réembauchage d'une durée de 2 ans pour le premier emploi équivalent à celui qu'ils occupaient avant la rupture du contrat de travail.

Le droit à la priorité de réembauchage fait l'objet d'un écrit dans la lettre de notification du licenciement qui précise sa durée d'application ainsi que les modalités pour en bénéficier.

ART. 34

Sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 12 ans, des congés rémunérés sont accordés au salarié, mère ou père.

Pour 1 ou 2 enfants à charge, le maximum de congé est de 4 jours par période de 12 mois,

Si un enfant a moins d'un an, ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge, le congé est porté à 5 jours.

Ce nombre maximum de jours de congés pour enfant malade pourra être allongé à 8 pour les parents d'enfants en situation de handicap, sans limite d'âge de l'enfant.

En cas de nécessité, le salarié pourra utiliser ses droits à congés payés ou bénéficier, dans la limite de 6 jours par an, de congés supplémentaires sans solde.

Ce nombre maximum de jours de congés sans solde pourra être allongé à 12 jours pour les parents d'enfants en situation de handicap, sans limite d'âge de l'enfant.

ART. 35

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans les limites fixées à l'article 33 de la présente convention, déduction faite des jours d'absence pour maladie et/ou accident indemnisés dont l'intéressé a pu bénéficier au cours des 12 mois précédant le début de la nouvelle absence (les absences consécutives à un accident du travail ne sont pas prises en considération dans ce calcul).

ART. 36

Toute rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident entraînant une absence prolongée ou répétitive d'un salarié doit être motivée par la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent en raison de la désorganisation de l'entreprise.

Toutefois, à l'expiration de la période de protection de 6 mois prévue à l'article 33, l'employeur, s'il veut rompre le contrat de travail, devra, dans une période allant de 5 à 3 semaines avant la fin du dernier arrêt maladie, demander au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, s'il peut reprendre son travail à cette échéance.

En cas de non-réponse ou de réponse négative du salarié dans les 15 jours – la date de l'avis de réception de la lettre recommandée faisant foi –, l'employeur peut lui signifier la rupture de son contrat de travail en respectant la procédure de licenciement.

Cette rupture entraîne de droit le versement des indemnités conventionnelles de licenciement prévues à l'article 19.4 de la présente convention.

Par ailleurs, le salarié en état d'indisponibilité prolongée au-delà des périodes indemnisées peut renoncer de lui-même à son emploi ; il doit dans ce cas en aviser par écrit son employeur et perçoit alors les indemnités prévues à l'article 19.4 de la présente convention.

ART. 37

ART. 37.1

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé maternité, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

ART. 37.2

Lorsque l'état de l'intéressée nécessite un changement d'emploi, éventuellement après avis d'un médecin du travail, elle continue à percevoir son salaire normal.

ART. 37.3

Un congé de maternité ou d'adoption à plein traitement est accordé aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé de maternité ou d'adoption.

Les prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale seront déduites du montant de la rémunération ainsi que, éventuellement, les indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance (contrat groupe, etc.) auxquels l'entreprise a adhéré.

Les périodes de maladie indemnisées prévues à l'article 33 ne sont pas imputables sur les congés de maternité.

ART. 24

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine pour toutes les entreprises.

L'objet de ce titre a pour but de définir les différentes formes d'aménagement et réduction du temps de travail. Les dispositions de ce présent titre sont directement applicables sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du code du travail.

À titre liminaire, il est précisé que l'ensemble des majorations énumérées dans le présent titre (heure supplémentaire, heure du dimanche, heure de nuit, jour férié) sont cumulables, sauf si les majorations appliquées dans l'entreprise sont plus favorables.

ART. 24.1

Conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, il est rappelé que la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf exceptions prévues par la loi.

Conformément à l'article L. 3121-20 du code du travail, il est rappelé qu'au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3121-27 du code du travail que la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

ART. 24.2

Conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 et suivants du code du travail, il est rappelé que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, à moins qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire n'en dispose autrement, dans le respect des dispositions législatives, ou en cas de surcroît exceptionnel d'activité, ou en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.

ART. 24.3

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-1 et suivants du code du travail, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au précédent article.

Il est rappelé que le repos hebdomadaire est donné de préférence le dimanche mais il peut y être dérogé dans le cadre des conditions légales prévues par l'article L. 3132-12 du code du travail.

ART. 24.4

Sauf impossibilité, les salariés doivent travailler dans des locaux bénéficiant de lumière naturelle. Si la structure des bâtiments ne permet pas de travailler dans ce type de locaux, tout personnel travaillant de manière permanente dans des locaux ne jouissant pas de lumière naturelle, bénéficiera hors de son poste de travail du droit à une pause de 15 minutes par demi-journée travaillée.

Il en est de même pour le personnel travaillant de manière habituelle sur écran.

Ces deux dispositions ne sont pas cumulables.

Ce temps de pause, dont la planification peut être éventuellement prévue par l'employeur, devra être pris en concertation avec l'employeur ou le chef de service afin de ne pas désorganiser le travail, sans toutefois pouvoir être fixé en début ou en fin de prise de poste.

Autant que possible, cette pause doit coïncider avec la pause légale de 20 minutes prévue après 6 heures de travail (art. L. 3121-16 du code du travail) pour les salariés travaillant 6 heures d'affilée.

Les salariés travaillant de manière habituelle sur écran, et qui en feront la demande pour raison de santé, pourront faire l'objet d'un aménagement de leur poste de travail, sous réserve des justifications médicales d'usage et après contrôle de la médecine du travail.

D'une manière générale, l'employeur devra tout mettre en œuvre pour éviter de faire travailler des salariés dans des locaux ne recevant pas un éclairage naturel direct et veillera par ailleurs à la conformité permanente des installations d'éclairage et du matériel bureautique pour réduire la fatigue visuelle.

ART. 24.5

ART. 24.5.1

Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur et sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Les heures supplémentaires et leur majoration sont soit :
– payées entièrement ;
– récupérées entièrement ;
– payées en partie et récupérées en repos pour l'autre partie.

L'employeur doit informer le salarié de son choix par écrit préalablement à la réalisation des heures supplémentaires ; à défaut, ces dernières sont intégralement rémunérées.

Il est rappelé que les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent fixé par la loi.

ART. 24.5.2

Les heures supplémentaires seront rémunérées selon les majorations fixées par les dispositions légales en vigueur au moment de leur réalisation.

ART. 24.5.3

Les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement doit être pris à la demande écrite du salarié dans le délai de 3 mois à compter de son acquisition.

À défaut de demande écrite du salarié, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum de 1 an à compter de leur date d'acquisition.

Les repos non pris à l'expiration de ce délai de 1 an seront indemnisés (cf. article 24.6 alinéa 2).

L'employeur peut refuser la prise du repos compensateur de remplacement à la date choisie par le salarié au regard des nécessités de service.

En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement, majorations comprises, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Ces journées ou demi-journées ne peuvent précéder ou succéder directement à une période de congés, sauf accord exprès de l'employeur.

Le salarié doit obligatoirement être informé mensuellement de son droit au repos compensateur de remplacement par un document annexé mensuellement au bulletin de paie.

ART. 24.5.4

L'employeur peut aussi choisir de payer l'heure supplémentaire et accorder un repos compensateur de remplacement pour la majoration.

Il est aussi possible que l'heure supplémentaire ouvre droit au repos compensateur de remplacement et que seule la majoration soit payée.

ART. 24.6

Toute heure de travail effectif au-delà de 8 heures de travail effectif dans la même journée, est considérée comme heure supplémentaire pour le CDDU.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, le taux de majoration de l'heure supplémentaire au-delà de 8 heures de travail par jour ou de 35 heures par semaine en CDDU est de 25 %.

ART. 25

ART. 25.1

ART. 25.1.1

En raison de la nature spécifique du secteur d'activité visé par la présente convention collective, les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit à la demande de leur employeur.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

ART. 25.1.2

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

À défaut d'accord d'entreprise, la période de nuit est réputée commencer à 22 h 00 et s'achever à 7 h 00.

ART. 25.1.3

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :
– soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
– soit effectue en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif ou de pause.

Cette qualité peut s'apprécier a priori en fonction notamment des dispositions contractuelles ou se constater a posteriori en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

Les autres salariés amenés à travailler occasionnellement de nuit ne bénéficient pas du statut de travailleur de nuit.

ART. 25.1.4

Les travailleurs ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur d'une durée qui ne peut être inférieure à deux journées de repos toutes les 270 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Ils bénéficient également d'une majoration de 20 % par heure de nuit effectivement travaillée entre 22 heures et 7 heures du matin.

ART. 25.1.5

Les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de nuit.

Ainsi, avant d'être affecté à un poste de nuit, le salarié sera examiné par la médecine du travail pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé avec une affectation à un poste de nuit.

Il bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1 du code du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré à un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur prendra toutes dispositions afin que le travail de nuit ne nuise pas à l'évolution de carrière des salariés concernés et notamment à leur possibilité de suivre des formations.

En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement sera possible uniquement si l'employeur justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter un tel poste. Toutes procédures légales réglementaires devront alors être respectées.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

Il est par ailleurs rappelé que la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (art. 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un volet mobilité dans les négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
– pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
– pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
– pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

• Maternité et travail de nuit :
La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de la salariée pour une durée n'excédant pas un mois dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

• Pause :
Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures.

ART. 25.1.6

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base pour toutes les heures accomplies de nuit, qui peuvent être soit payées, soit ouvrir droit à un repos compensateur de remplacement.

Le recours, même exceptionnel, au travail de nuit doit être justifié et prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

ART. 25.2

Le travail le dimanche est possible pour les entreprises couvertes par une dérogation au repos dominical.

Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Tout salarié travaillant exceptionnellement les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur, qui devra être pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée.

ART. 25.3

Lorsqu'une entreprise, du fait de son activité et en application de l'article L. 3132-12 du code du travail, déroge au repos dominical, tout salarié travaillant habituellement le dimanche bénéficie d'une majoration minimale de 15 % de son salaire horaire de base ce jour-là.

ART. 26

ART. 26.1

Le recours au forfait jours est possible pour les cadres appartenant aux groupes F et G qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, ni du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

La mise en place du forfait jours fait l'objet d'une information-consultation du comité social et économique, conformément à l'article L. 2312-17 code du travail.

ART. 26.2

ART. 26.2.1

Le forfait jours doit garantir le respect des durées minimales des repos journaliers et hebdomadaires. L'employeur devra veiller à l'établissement d'un document de contrôle faisant apparaître :
– le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées au cours du mois, ainsi que leur cumul annuel ;
– le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé, arrêts maladie) ;
– le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires ou la durée des temps de repos quotidien et hebdomadaires effectivement pris par le salarié.

Ce document peut être tenu par le salarié, mais sous la responsabilité de l'employeur.

Cette récapitulation pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 années.

ART. 26.2.2

Afin de garantir l'effectivité du respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, et de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail des salariés doivent assurer une bonne répartition des temps travaillés.

En application des dispositions légales applicables aux salariés cadres au forfait jours, les salariés bénéficient de :
– un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives ;
– un repos minimal hebdomadaire de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Il est précisé que le forfait jours, bien qu'exclusif de tout décompte des heures travaillées, ne doit pas avoir pour conséquence de limiter de manière récurrente le repos quotidien à son niveau minimum légal de 11 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos journalier de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures.

Le supérieur hiérarchique veille à ce que la charge de travail confiée permette de prendre effectivement et régulièrement les temps et jours de repos.

ART. 26.2.3

Le respect par les salariés des durées de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance durant leurs temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pendant leurs congés payés, repos et arrêts maladie.

L'entreprise veille par ailleurs à ce que le supérieur hiérarchique soit sensibilisé à son obligation d'assurer une bonne répartition de la charge de travail dans le temps de travail du salarié. À cet effet il doit s'abstenir de toute sollicitation, sauf urgence ou demande justifiée par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, pendant les horaires de nuit, le week-end et pendant les congés payés des salariés.

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnels.

Les outils numériques visés sont :
– les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
– les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/ extranet, connexion wifi, etc.).

Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail :

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, il n'est pas demandé aux salariés de se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :
– les salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
– les salariés sont invités à éteindre/ désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/ des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication :

Les partenaires sociaux de la branche encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :
1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en " importance haute " si une lecture et/ ou réponse rapide (s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;

9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type " vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail " ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;
11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :
1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode " ne pas déranger " en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction " réception " des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :
– sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;
– former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des technologies de l'information et de la communication.

ART. 26.3

Il peut être conclu avec les salariés visés à l'article 26.1 de la présente convention des conventions individuelles de forfait annuel ne dépassant pas 216 jours par an, hors journée de solidarité. Il s'agit de toute période de 12 mois consécutifs telle que définie par l'entreprise.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait.

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et les salariés concernés.

La convention individuelle de forfait en jours doit obligatoirement indiquer :
– les fonctions du salarié et le fait que celui-ci dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps justifiant le recours au forfait-jours ;
– le groupe auquel appartient le salarié ;
– la référence à l'accord collectif instituant le forfait-jours sur la base duquel la convention de forfait est conclue. Il peut s'agir de la présente convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
– le nombre, fixe, de jours travaillés sur une année ainsi que le calcul en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ainsi que les conséquences des absences sur le nombre de jours travaillés ;
– la rémunération brute forfaitaire correspondant au forfait-jours convenu et l'éventuel lissage de la rémunération ;
– les conditions dans lesquelles le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peut, s'il le souhaite et sous réserve d'un accord préalable écrit de l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée ;
– le nombre maximal/ plafonds de jours travaillés après renonciation à des jours de repos ;
– le rappel de la majoration des jours supplémentaires en cas de renonciation à des jours de repos dans la limite de 12 jours prévue par la présente convention collective ;
– le rappel de l'obligation d'un avenant à la convention individuelle de forfait avant mise en œuvre de la renonciation à jours de repos dans la limite précitée et du fait que cet avenant ne peut être valable que pour l'année en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite ;
– le rappel des modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail du salarié en forfait-jour à minima tels que visés dans la présente convention collective.

ART. 26.4 Un suivi régulier est organisé par le supérieur hiérarchique du salarié, de l'organisation de son travail et de sa charge de travail ; ce suivi devra faire l'objet d'un compte rendu régulier comme suit :

Chaque salarié concerné établira en début de mois un état prévisionnel de ses jours ou demi-journées de présence en fonction de ses tâches et du temps nécessaire pour les réaliser ;

Un exemplaire de ce document est remis au supérieur hiérarchique à chaque début de mois ;

Lorsque ce document fait prévisionnellement état d'un décompte proche des durées maximales du travail et des temps de repos ou les atteignant, le supérieur hiérarchique sollicite le salarié afin qu'il précise les éléments susceptibles de le conduire à la quasi-atteinte ou l'atteinte des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos ;

S'il y a lieu de considérer que ces éléments présentent objectivement un risque d'éventuelle surcharge de travail, le supérieur hiérarchique prend les mesures en vue de la prévenir.

Le supérieur hiérarchique pourra, si elles sont justifiées, prendre les mesures suivantes :
1° Diminuer la charge de travail avec retrait éventuel de tâches ;
2° Procéder à une nouvelle répartition des tâches dans le temps et dans l'espace (au sein du service).

La charge de travail peut notamment être appréciée au regard des règles relatives au temps de travail et le respect des repos et des durées maximales de travail, au regard des fonctions du salarié et du temps nécessaire pour les réaliser, et au regard de la formation du salarié permettant de les réaliser.

Par ailleurs, un décompte définitif sera établi par le salarié à la fin de chaque mois.

Ce décompte définitif, pouvant être réalisé au moyen d'un système auto-déclaratif, a pour objectif d'assurer un contrôle effectif de la charge de travail du salarié par son supérieur hiérarchique.

Ce dispositif permet au salarié de déterminer :
– le nombre et la date des jours ou demi-journées travaillées mensuellement ainsi que le cumul annuel ;
– le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé, arrêts maladie) ;
– le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires ou la durée des temps de repos quotidien et hebdomadaires effectivement prix par le salarié.

Le décompte sera transmis à la direction à la fin de chaque mois. Lorsque le décompte est réalisé au moyen d'un système auto-déclaratif, il sera signé par le salarié et contresigné par le supérieur hiérarchique.

Il est entendu que ce suivi n'a pas pour but de contrôler l'activité individuelle des salariés mais de contrôler le temps de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé de ces derniers en apportant tous les correctifs nécessaires.

Lorsque le décompte mensuel fait état d'une durée de travail atteignant les durées maximales, le supérieur hiérarchique convoque le salarié à un entretien individuel dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de 7 jours ouvrables, ayant pour objet d'étudier les raisons objectives pour lesquelles cette durée a été atteinte.

Cet entretien individuel fait l'objet d'un compte rendu écrit.

Si une surcharge de travail est constatée à l'issue d'un entretien, le salarié peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une visite médicale auprès de la médecine du travail.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

ART. 26.5 Les salariés au forfait pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée, à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 12 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 228 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

Les salariés devront formuler leur demande, par écrit, 3 semaines avant la fin de l'exercice auquel se rapportent les jours de repos concernés.

Leur employeur pourra s'opposer par écrit à ce rachat.

Les salariés pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur supérieur hiérarchique dans un délai de 15 jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera au moins égale à 110 % du salaire journalier.

ART. 26.6 Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera donnée lors de la signature de chaque convention de forfait jours.

Au moins deux bilans individuels par an seront effectués avec chaque salarié ayant conclu une convention en forfait jours sur l'année.

Ces entretiens portent sur la charge de travail du salarié, appréciée notamment par l'évaluation des tâches du salarié et du temps nécessaire pour les réaliser, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

Le respect de ces dispositions est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

À titre préventif, si au cours du mois un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, il doit, compte-tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps de travail, avertir sans délai son supérieur hiérarchique afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Par ailleurs, le salarié peut alerter la direction, à tout moment, par l'outil de décompte et de suivi du temps de travail ou par tout autre moyen, de tout élément qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Le supérieur hiérarchique est alors tenu d'organiser un entretien dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrables. Le salarié peut également le solliciter de lui-même.

Lors de cet entretien, le salarié précise les événements ou éléments qui sont à l'origine de ces difficultés relatives à sa charge de travail. La direction et le salarié analysent ensuite la charge de travail de ce dernier sur la base des éléments objectifs et factuels présentés par le salarié. Ils déterminent notamment si la surcharge de travail identifiée relève d'un événement ponctuel ou temporaire auquel il peut être remédié par un allégement de la charge de travail ou par la prise de jours de repos une fois cet événement passé, ou bien au contraire d'une problématique structurelle, qui conduira alors à envisager des mesures d'ajustement de la charge de travail à long terme, voire la nécessité d'embaucher.

Il est également organisé un entretien lorsque l'employeur constate des signes alarmants de risque manifeste de non-respect des durées maximales du travail, pouvant notamment être appréciés par des indices tels que le temps nécessaire pour réaliser les tâches vis-à-vis du temps imparti au salarié, ou par la récurrence de limitation du repos quotidien au niveau minimum légal de 11 heures.

Compte tenu de ces éléments, et si nécessaire, la direction formule par écrit un plan d'action et les mesures à mettre en place pour permettre un traitement effectif et adapté de la situation.

Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit et d'un suivi.

Dès le début de la prise de mandat d'un salarié au forfait jours, et au plus tard dans les 6 mois suivant le début de l'exercice de son mandat, l'employeur sera tenu d'organiser à son égard, un entretien en vue de concilier l'activité professionnelle et l'activité liée au mandat dudit salarié.

ART. 26.7 Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaire prévus par la présente convention, l'accord d'entreprise s'il existe ou les dispositions contractuelles si elles existent.

La rémunération sur la base du seul forfait jours du salarié sera au minimum égal à la rémunération conventionnelle du groupe auquel il appartient, à laquelle il est ajouté une majoration de 15 %.

La rémunération sera fixée pour l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaire prévus par la convention collective ou spécifiquement dans chaque entreprise.

ART. 26.8

Prise en compte des entrées en cours d'année

Le nombre de jours travaillés pour la première année d'un salarié en forfait-jours qui arrive en cours de période est déterminé comme suit : le nombre de jours travaillés chaque année, fixé dans la convention de forfait, est multiplié par le nombre de jours restant jusqu'à la fin de la période de référence à compter du premier jour d'exécution de la convention de forfait ; le nombre ainsi obtenu est divisé par 365.

Le nombre ainsi obtenu comprend la prise des congés payés acquis par le salarié.

Le nombre de jours de repos restant dans l'année sera alors égal au : nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – le nombre de jours restant à travailler dans l'année.

Prise en compte des absences

• Incidence des absences sur le nombre de jours de repos du forfait annuel en jours :

Les absences d'un ou plusieurs jours pour les motifs visés à l'article 13.1 alinéa 2 de la présente convention collective n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos.

La (ou les) journée (s) d'absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

• Valorisation de l'absence par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés :

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés.

Elle est déterminée par le calcul suivant :
[(rémunération brute mensuelle de base × 12)⁄(nombre de jours prévus dans la convention de forfait + nombre de jours de congés payés + nombre de jours fériés tombant un jour ouvré + nombre de jours de repos)] × nombre de jours d'absence.

Prise en compte des sorties en cours d'année

La méthode de calcul de la part de rémunération annuelle proratisée/ lissée à laquelle le salarié a droit en cas de sortie en cours d'année revient à payer les jours travaillés (avec les jours fériés éventuels mais sans les repos pris) et proratiser les jours de repos selon le rapport entre les jours travaillés et les jours ouvrés dans l'année.

Soit :
Le nombre de jours travaillés (avec les jours fériés mais sans les repos pris) × rémunération journalière, (étant précisé que la rémunération journalière correspond au rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés sur l'année).

Ainsi, les repos de la période d'absence sont payés au prorata. Les jours fériés de la période d'absence ne le sont pas.

ART. 27

Afin de faire face à des variations saisonnières d'activité, de réduire le recours à la main-d'œuvre temporaire, d'éviter le recours à des heures supplémentaires, l'horaire hebdomadaire des salariés à temps complet pourra varier en fonction du volume d'activité de l'entreprise.

Le comité social et économique sera obligatoirement consulté au préalable et l'entreprise devra expliciter les raisons justifiant la période prise en compte pour organiser la répartition du temps de travail.

ART. 27.1

La période maximale d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail correspond à l'année civile.

ART. 27.2

La durée maximale du travail est fixée, selon les dispositions légales en vigueur, à 1 607 heures comprenant la journée de solidarité.

ART. 27.3

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail ne peut pas conduire à faire travailler le salarié plus de 44 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de 8 semaines et 46 heures par semaine, avec une durée maximale par jour de 10 heures.

Aucune durée minimale hebdomadaire du travail n'est fixée. Une durée minimale quotidienne du travail est fixée à 4 heures continues et ne pourra pas être rémunérée moins de 4 heures, hors CDDU dont la durée minimum d'engagement est prévue à l'article 22.3.

ART. 27.4

Les entreprises souhaitant mettre en place une organisation pluri-hebdomadaire du travail devront mettre en place, un mois avant le démarrage du dispositif, des calendriers indicatifs individuels ou collectifs.

Un planning annuel (exceptionnellement, lors de la première année de mise en place, ce planning pourra être semestriel) devra être affiché et disponible sur l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. Il aura été préalablement présenté au comité social et économique.

L'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Dans les entreprises, établissements, centres de services, agences, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail, l'affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Ce calendrier pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise après consultation du CSE.

Un récapitulatif annuel des heures de travail sera fourni à chaque salarié.

Les salariés concernés par les modifications devront être prévenus au moins 14 jours calendaires avant la modification des horaires.

Ce délai de prévenance est ramené à 4 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Ces situations exceptionnelles s'entendent par le caractère soudain, non prévisible et impactant significativement l'activité de l'entreprise ou d'un service.

ART. 27.5

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires ne seront pas imputées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit aux majorations pour heures supplémentaires et à la compensation obligatoire en repos.

Constituent des heures supplémentaires :
– les heures accomplies au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par l'article 27.3 de la présente convention et déjà comptabilisées ;
– les heures accomplies au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

En cas de dépassement de la durée annuelle de travail de 1 607 heures, les heures supplémentaires seront majorées de :
– 25 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 974 heures ;
– 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci, ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

ART. 27.6

Les absences qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article 29 de la présente convention seront neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires.

Pour ce faire, celles-ci peuvent être décomptées soit au réel, soit de façon forfaitaire :
– au réel : les absences sont décomptées en fonction de l'horaire planifié le jour ou la semaine de l'absence ;
– de façon forfaitaire : les absences sont décomptées sur la base d'un horaire journalier forfaitaire de 7 heures, indépendamment de l'horaire planifié.

Le mode de décompte le plus favorable au salarié sera appliqué.

ART. 27.7

Afin d'assurer aux salariés une rémunération régulière pendant toute l'année, indépendante des écarts de la durée du travail, il sera prévu une rémunération indépendante de l'horaire réel. Le salaire mensuel sera alors égal à 1/12 de leur rémunération annuelle sur 12 mois.

Pendant la période de prise des congés payés, l'indemnité afférente est versée en sus (sauf s'il en a été tenu compte dans le calcul de la rémunération).

La rémunération annuelle est calculée à partir de la durée du travail inscrite au contrat et ne comprend pas les différentes primes prévues spécialement par les entreprises et par la présente convention collective.

Lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la présente convention ou l'accord, les rémunérations correspondantes doivent être payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de périodes non travaillées mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle s'appliquera pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ à la retraite.

Les augmentations générales découlant d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de la direction seront appliquées à leur date d'effet sans tenir compte des reports d'heures.

La rémunération des collaborateurs est lissée pendant toute l'année de telle sorte que celle-ci ne se trouve pas affectée par la fluctuation des horaires.

ART. 27.8

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire sera calculée prorata temporis par rapport à la durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Lorsque les heures effectivement travaillées sont soit excédentaires, soit déficitaires par rapport à l'horaire théorique, au moment de la rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée en paie entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques.

Il sera alors procédé soit au paiement des heures réellement effectuées, soit à la déduction du trop-perçu sur le reçu pour solde de tout compte dans la limite des JRTT ou jours de congés payés restant dus. Dans le cas où la déduction du trop-perçu serait plus élevée, il sera procédé à un ajustement des horaires hebdomadaires ou à un allongement de la période de préavis, de telle sorte que la régularisation n'impacte pas le salaire mensuel de base.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant la période d'annualisation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

La mise en place d'un tel dispositif d'aménagement du temps de travail ne remet pas en cause les autres dispositions concernant le temps de travail existantes dans les entreprises.

ART. 28

ART. 28.1

Toute heure de travail effectif en mission de CDDU réalisée entre 22 heures et 7 heures est considérée comme heure de nuit donnant droit à majoration.

Le taux de majoration de l'heure de nuit du CDDU est de 15 %.

Le travailleur en CDDU qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes, ou au moins 270 heures pour le même employeur sur une période de 12 mois consécutifs a le statut de travailleur de nuit et bénéficie à titre de contrepartie d'un repos compensateur d'une durée qui ne peut être inférieure à deux journées de repos toutes les 270 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
– pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
– pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
– pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Le salarié ayant le statut de travailleur nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés, l'employeur doit veiller à limiter la réalisation d'heures de travail de nuit à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation du voyage ou de la mission.

Les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir bénéficier des moyens de transport utilisés par l'employeur pour la réalisation du voyage ou à défaut, d'emprunter les transports en commun.

Dès lors que cela est techniquement possible, l'employeur veille à ce que le salarié en CDDU en mission sur un voyage d'au moins 7 jours ait accès à des outils pour joindre sa famille (téléphone, connexion wifi ...).

ART. 28.2

L'activité de guide, accompagnateur, transfériste ou toute autre mission visée par l'accord de branche et réalisée en CDDU implique qu'il n'y a aucun caractère exceptionnel au travail du dimanche, et ne donne pas lieu à majoration pour travail du dimanche et des jours fériés habituellement chômés, à l'exception du travail du 25 décembre, du 1er janvier et du 1er mai qui sera majoré de 100 %.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques applicables au 1er janvier 2025

ART. 1er

Les partenaires sociaux ont signé en date du 15 février 2024 un accord relatif aux salaires minima conventionnels étendu par arrêté du 15 avril 2024 et publié au Journal officiel de la République française le 26 avril 2024.

Il a pour objet la fixation des salaires minima conventionnels dans la branche des opérateurs de voyages et des guides au 1er janvier 2024 et au 1er janvier 2025.

Cet accord prévoit à son article 7 un engagement des partenaires sociaux de se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, de manière à ce que :
– le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %) ;
– le salaire horaire des autres groupes de classification soit réévalué de manière à au moins maintenir les écarts en pourcentage et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

Le décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 a relevé le salaire minimum de croissance à 1 801,80 euros pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Compte tenu de cette évolution, la grille des salaires minima hiérarchiques applicable au 1er janvier 2025 prévu dans l'accord sur les salaires du 15 février 2024 ne permet plus d'atteindre les objectifs susmentionnés.

ART. 2

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

En comparaison avec les salaires minima applicables au 1er janvier 2024 issus de l'accord du 15 février 2024 :

Le SMH du groupe A est revalorisé de 1,95 % à compter du 1er janvier 2025 portant le SMH de ce groupe à 1 819,82 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe B est revalorisé de 1,95 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 870,77 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe C est revalorisé de 1,91 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 936,25 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe D est revalorisé de 1,95 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 998,21 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe E est revalorisé de 2,47 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2 162,07 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe F est revalorisé de 2,48 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2 520,97 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe G est revalorisé de 2,52 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 3 075,5 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

ART. 4

Par cet accord, les SMH mensuels s'établissent ainsi au 1er janvier 2025 comme suit :

Groupes	SMHG applicables au 1er janvier 2025 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 819,82 €
B	1 870,77 €
C	1 936,25 €
D	1 998,21 €
E	2 162,07 €
F	2 520,97 €
G	3 075,5 €

ART. 5

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques, il est rappelé qu'à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, et en tout état de cause, au moins une fois par an, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail.

ART. 6

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels, il est rappelé qu'entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025, les écarts devront être les suivants :
– 2,8 % entre A et B ;
– 3,5 % entre B et C ;
– 3,2 % entre C et D ;
– 8,2 % entre D et E ;
– 16,6 % entre E et F ;
– 22 % entre F et G.

En cas de réévaluation du groupe A jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'engagement des parties défini à l'article 5, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier dans le même temps les autres groupes de classification de manière à au moins maintenir ces écarts et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

ART. 7

En application de l'accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes figurant en annexe 1 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il ressort des données collectées dans le cadre du rapport 2023 de la branche que :
– les femmes représentent 73 % des effectifs de la branche ;
– le recours au temps partiel touche davantage les femmes que les hommes (respectivement 9 % et 4 %) ;
– les femmes sont sous-représentées dans la population des cadres au regard de leur proportion dans la branche (59 % des cadres sont des femmes) ;
– la masse salariale brute par équivalent temps plein et selon la catégorie sociale et le sexe présente les écarts suivants en 2021 :
— 29 731 € pour les femmes contre 32 162 € pour les hommes chez les employés ;
— 36 039 € contre 40 773 € chez les professions intermédiaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de procéder à la rédaction dudit rapport et d'ouvrir dans les conditions prévues par les articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail la renégociation des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2025.

Il est par ailleurs rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de les supprimer.

ART. 8

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son extension par arrêté ministériel. Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1er janvier 2025.

En conséquence, à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective adhérentes et non adhérentes aux syndicats professionnels signataires du présent accord devront régulariser, dans un délai d'un mois, les rémunérations versées à leurs salariés afin de garantir leur conformité avec les nouveaux minima fixés pour la période comprise entre le 1er janvier 2025, date de prise d'effet des nouveaux salaires minima hiérarchiques, et la date de publication de l'arrêté d'extension. (1)

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, en vertu desquelles l'application de l'accord n'est obligatoire pour les entreprises non adhérentes des organisations signataires qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 9 avril 2025 - art. 1)

SECTION 3

Avenant : Annexe 3 Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993 modifiée par avenant du 10 décembre 2013.

ART.

1. Liste des formations de branche éligibles au CPF

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Code diplôme
133002	Assistant(e) administration des ventes	Niveau III (bac + 2)	78969
132894	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité œnotourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	75042
133003	Animateur e-commerce	Niveau III (bac + 2)	83349
132804	Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics	Niveau IV (bac)	63683
132891	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance	Niveau IV (bac)	75174
132979	Technicien d'accueil polyvalent de tourisme local	Niveau V (CAP, BEP)	78849
132879	BTS négociation et relation client	Niveau III (bac + 2)	19004
132980	Agent polyvalent du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	62682
132886	Titre professionnel d'animateur(trice) d'activités touristiques et de loisirs	Niveau IV (bac)	82184
132873	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité concepteur et accompagnateur en écotourisme, accueil, gestion touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	59279
132974	Agent de comptoir en tourisme	Niveau III (bac + 2)	69930
132880	MC assistance, conseil, vente à distance	Niveau IV (bac)	20635
132967	Directeur de produits touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	80493
132982	Responsable d'exploitation de structures de loisirs ou d'hébergement touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	77012
132887	Titre professionnel agent(e) d'accueil touristique	Niveau V (CAP, BEP)	80693
132884	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	Niveau III (bac + 2)	25226
132991	Chef de projet multimédia - IIM	Niveau II (bac + 3 et 4)	48154
132897	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78619
132978	Responsable de structure d'accueil touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	51509
133005	Agent des métiers de l'animation touristique	Niveau V (CAP, BEP)	54304
132868	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité distribution touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	71345
132874	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité nouvelles technologies de communication et de distribution appliquées au tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	17055
132963	Maintenicien informatique et réseaux (TSMIR)	Niveau III (bac + 2)	62982
132964	Maintenicien en micro-informatique et réseaux	Niveau IV (bac)	62684
132885	Titre professionnel d'accompagnateur(trice) de tourisme	Niveau IV (bac)	82182
136627	BULATS (Business Language Testing Service)	Sans niveau spécifique	84165
132877	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme d'affaires, festivalier et environnement urbain	Niveau II (bac + 3 et 4)	53477
132989	Responsable d'accueil	Niveau IV (bac)	77549
132875	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme et nouvelles technologies	Niveau II (bac + 3 et 4)	17058
133135	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	Niveau III (bac + 2)	76576
132810	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité responsable international de structures de loisirs, d'accueil et de voyages	Niveau II (bac + 3 et 4)	71450
133004	Community manager	Niveau II (bac + 3 et 4)	83395
132977	Technicien éclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Niveau IV (bac)	76229
132883	Titre professionnel conseiller(ère) en séjours et voyages	Niveau IV (bac)	53826
132808	Master droit, économie, gestion mention sciences du management spécialité gestion des projets, destinations et clientèles touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	79179
132889	Assistant(e) commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	62707

132888	Attaché commercial	Niveau III (bac + 2)	74844
132962	Manager en systèmes d'informations	Niveau I (bac + 5 et plus)	77497
132975	Vendeur(se) conseil en voyages d'affaires et de tourisme	Niveau III (bac + 2)	60614
132968	Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques	Niveau II (bac + 3 et 4)	74825
132872	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité métiers touristiques de la découverte économique	Niveau II (bac + 3 et 4)	82461
132881	Titre professionnel gestionnaire de petite ou moyenne structure	Niveau III (bac + 2)	76722
132809	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78611
132890	Titre professionnel négociateur(trice) technico-commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	82511
132806	Master droit, économie, gestion mention administration des entreprises spécialité management du tourisme	Niveau I (bac + 5 et plus)	81738
132801	Manager des activités du tourisme et des voyages	Niveau I (bac + 5 et plus)	77492
132981	Agent(e) des services techniques du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	59621
134653	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	Sans niveau spécifique	84168
132898	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78617
132973	Développeur web	Niveau III (bac + 2)	76754
133134	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	Niveau III (bac + 2)	76575
132805	Master droit, économie, gestion mention management spécialité gestion et aménagements touristiques et hôteliers	Niveau I (bac + 5 et plus)	71811
132895	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69446
132807	Master droit, économie, gestion mention marketing et vente spécialité marketing et relation client	Niveau I (bac + 5 et plus)	66210
132976	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs	Niveau III (bac + 2)	81340
132969	Responsable marketing touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	81560
137727	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité droit et économie du tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	64974
136622	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	Sans niveau spécifique	84522
132876	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité chef de projet et créateur d'entreprise touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	78911
132896	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69447
132878	BTS tourisme	Niveau III (bac + 2)	77618
132882	Animateur polyvalent tourisme loisirs	Niveau IV (bac)	78856
132987	Animateur tourisme loisirs	Niveau IV (bac)	55488
132892	Titre professionnel superviseur(euse) relations clients à distance	Niveau III (bac + 2)	53827
132893	Titre professionnel conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Niveau IV (bac)	53171

2. Liste des formations prioritaires au titre de la liste nationale interprofessionnelle

Code NSF	Intitulé précis	Organisme certificateur	Niveau (Education nationale)
334t	Accompagnateur(trice) de tourisme	Min. Emploi	4
335t	Agent des métiers de l'animation touristique	LASER Association	5
334t	Agent des services techniques du tourisme	LASER Association	5
312	Animateur e-commerce	Formaouest	3
312p	Assistant administration des ventes	Institut supérieur de l'entreprise	3

322t	Assistant commercial	Min. Emploi	3
312p	Assistant import-export	Min. Emploi	3
324p	Assistant juridique	IFOCOP	3
324t	Assistant ressources humaines	Min. Emploi	3
326r	Assistant sécurité réseau et Help desk	CFAS European Training Center	3
312p	Attaché commercial	CCI du Valenciennois	3
312	BTS négociation et relation client	MCES	3
334	BTS tourisme	MCES	3
320n	Chargé de communication	European Communication School (ECS)	2
136g	Chargé(e) de traduction spécialisée et d'interprétation de liaison	Ecole supérieure de traduction et relations internationales (ESTRI)	1
326n	Chef de projet ERP (progiciels de gestion intégrée)	CESI	1
320p	Chef de projet multimédia	Association Léonard-de-Vinci. – Institut de l'internet et du multimédia (IIM)	2
326	Chef de projet web	Ecole supérieure des technologies électronique, informatique, infographie (ESTEI)	2
312t	Commercial(e)	Min. Emploi	4
320m	Community manager	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	2
314t	Comptable gestionnaire	Min. Emploi	3
326n	concepteur-webdesigner	SUPCREA Grenoble - Ecole supérieure de la création graphique	2
334w	Conseiller(ère) en séjours et voyages	Min. Emploi	4
320t	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Min. Emploi	4
312t	Conseiller(ère) relation client à distance	Min. Emploi	4
334	Créateur d'ambiances ludiques et sportives	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
320t	Développeur web	CESI	3
312	Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	Groupe Sup de Co La Rochelle	2
326	Expert en stratégie digitale	ECAD Consultant - IESA Multimédia	1
315t	Gestionnaire de paie	Min. Emploi	3
315t	Gestionnaire de paie	Sciences U Lyon	3
		Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	
315t	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	IGEFI	3
310p	Gestionnaire de petite ou moyenne structure (ancien responsable de centre de résultat)	Min. Emploi	3
334	Gestionnaire de projets évènementiels	Groupe sciences-U France	3
322t	Infographiste metteur en page	Min. Emploi	4
326t	Intégrateur de médias interactifs	AUTOGRAF, CNA-CEFAG	3
310p	Manager d'entreprise	CNAM	1
334p	Manager des activités du tourisme et des voyages	Ecole supérieure de commerce et d'administration des entreprises du tourisme (ESCAET)	1
312	Manager du développement marketing et commercial	Association groupe ISEG	1
312n	Manager marketing	NEOMA Business School	1
312	Mention complémentaire assistance, conseil, vente à distance	MEN	4
313	Mention complémentaire services financiers	MEN	4
312t	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	Min. Emploi	3
312p	Responsable commercial et marketing	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	2
314p	Responsable comptable	CNAM	2
334t	Responsable d'établissement touristique	Min. Emploi	3

334	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	3
333p	Responsable de formation (DURF)	Faculté des sciences humaines et sociales. - Sorbonne. - Centre de formation continue, université de Picardie JulesVerne. – Présidence, Centre universitaire de formation continue (CUFCO), université de Strasbourg	2
315	Responsable de gestion des ressources humaines	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
312p	Responsable de la fonction achat	CEGOS	2
315	Responsable de la gestion de la paie et du social	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
320	Responsable de projet marketing communication	Sciences U Lille (EFFICOM. - EDUCTIVE GROUP), Sciences-U Paris (EFFICOM - EDUCTIVE GROUP)	2
312	Responsable du développement commercial	La Compagnie de formation. - Pigier	2
312t	Responsable du développement commercial	WELLER International Business School	2
315	Responsable en gestion des relations sociales	Softec. - Avenir formation	2
312	Responsable marketing et communication interactive	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information. - Pôle Paris alternance	2
334p	Responsable marketing touristique	Ecole française d'hôtesses et de tourisme (EFHT)	2
312t	Superviseur relation client à distance	Min. Emploi	3
335t	Technicien éclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
312	Vendeur conseil à distance	CPNE UIT/UFIH	
334w	Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme	AFT, AIFC (AFTRAL)	3
320	Webmaster	ARIES Rhône-Alpes, ARIES Paca, ARIES Toulouse	3

3. Liste des actions prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les organisations signataires définissent comme prioritaires, dans le cadre de parcours qualifiants, les actions de formation online, managériale et techniques de vente visant l'exercice des métiers du web, de l'encadrement et de vendeurs (agents de réservation, conseillers voyages, commerciaux, etc.) exercés au sein des entreprises de la branche.
Cette liste de priorités pourra être mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base des études fournies par l'observatoire des métiers du tourisme.

ART. 23

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.
Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

ART. 24

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

ART. 25

Les organisations signataires souhaitent réaliser un bilan relatif à l'application du présent accord dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme.
Ce bilan se réalisera, entre les organisations signataires, annuellement à compter de la signature du présent accord, afin d'envisager, le cas échéant, d'éventuelles évolutions liées aux enjeux économiques et professionnels de la branche des agences de voyages et de tourisme.

ART. 26

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront pas prévoir de dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

ART. 27

Le présent accord prévaudra, à compter de son entrée en vigueur, sur toute clause d'accords de branche antérieurs qui serait contraire ou qui entrerait en contradiction avec une ou plusieurs de ses dispositions.

ART. 28

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins 1 fois par an le bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle prévus mentionnés au sein de l'accord de branche, avec une attention toute particulière portée au régime du compte personnel de formation.

ART. 29

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires, et, à cette occasion, la CPNEFP étudiera également la possibilité de mise en place d'une contribution volontaire conventionnelle.
Par ailleurs, en septembre 2013, le SNAV et sa représentation régionale en IDF, la DIRECCTE Ile-de-France, les organisations syndicales de salariés et l'OPCA Transports et services ont lancé une démarche de renforcement de la compétitivité des agences de voyages et de GPEC sectorielle ; à cet effet, la CPNEFP souhaite assurer un suivi de la démarche de l'ADEC et de l'appropriation par les entreprises du kit d'autodiagnostics ainsi que la mise en œuvre des actions de formation collectives qui en découle, afin de revoir les priorités de formation des différents dispositifs.
A cette fin, une commission de suivi ouverte aux signataires de l'accord sera mise en place par la CPNEFP au cours de l'année 2016.
Les partenaires sociaux décident de se revoir dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur la mise en œuvre de ce nouvel accord.

ART. 30

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à négocier une révision partielle.
Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

– toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

– le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction du nouveau texte ; (1)
– les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
– les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

(1) Tirets étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART. 12

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du secteur des agences de voyages et de tourisme est fondée sur :
– le plan de formation des entreprises : des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles visées à l'article 16 du présent accord ;
– le compte personnel de formation : nombre d'heures de formation qui pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre une formation à son initiative, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 16 et suivants du présent accord ;
– le CIF : des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.
L'ensemble des dispositifs doivent pour la branche répondre aux objectifs suivants :
– maintenir et développer l'employabilité des salariés ;
– maintenir ou développer le socle commun de connaissances et de compétences ;
– assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
– assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques ;
– assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
– favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelles des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
– développer des compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

ART. 13

Chaque entreprise au sein de la branche est tenue de déterminer la nature, les contenus et modes d'organisation des actions de formation qu'elle entend mettre en œuvre dans le cadre de son plan de formation. Le choix de l'entreprise doit être guidé par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, les qualifications, les technologies de l'entreprise, les éventuelles modifications affectant les organisations du travail, ainsi que les opportunités de maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle dans l'emploi qu'il donnera au salarié, et, dans la mesure du possible, les besoins exprimés par les salariés.
Les organisations signataires rappellent par ailleurs que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche sont tenues, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, de préciser, à titre d'information, la nature des actions de formation en distinguant :
Les formations de catégorie 1 :
Formations d'adaptation au poste de travail (permettant d'acquérir une compétence indispensable à la réalisation de tâches déterminées).
Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés (permettant d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels).
Ces formations sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.
Les formations de catégorie 2 :
Formations de développement des compétences (permettant d'acquérir des savoirs ou des compétences complémentaires).
Ces actions de formation pourront être organisées hors temps de travail, à l'initiative de l'entreprise, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.
Pour ce faire, un accord écrit devra être passé entre le salarié et l'employeur qui prévoira le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif.
En cas de formation hors temps de travail, l'employeur doit indemniser le salarié en lui versant une allocation de formation (actions hors temps de travail) égale à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.
Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par le code du travail (art. D. 6321-5 du code du travail).
Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Les engagements de l'entreprise portent sur (art. L. 6321-8, al. 1, du code du travail) :

– les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
– les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
Au-delà des formations métiers impactant l'ensemble des familles professionnelles et étant reconnues comme prioritaires par les partenaires sociaux, les organisations signataires encouragent également les entreprises de la branche pour que le plan de formation de l'entreprise intègre systématiquement des actions destinées au personnel d'encadrement. En effet, il s'agit de consacrer les efforts de formation nécessaires pour que le personnel d'encadrement puisse jouer le rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité de formation des salariés et d'élaboration du projet professionnel de ces salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels s'ils ne sont pas effectués par les services des ressources humaines.
A ce titre les organisations signataires considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière :
– de management ;
– de conduite des entretiens professionnels ;
– d'accompagnement de salariés, notamment dans le cadre des missions de tuteurs, de maîtres d'apprentissage ou de maîtres de stage.
Enfin, et conformément à la démarche de GPEC engagée par la profession, les organisations signataires encouragent les entreprises à initier les actions de formation nécessaires au développement des compétences des salariés.

ART. 13.1

La loi du 5 mars 2014 entend favoriser la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences.
Les entreprises d'au moins 300 salariés de la branche des agences de voyages et de tourisme ont l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Outre la formation et ses grandes orientations, outre la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et les modalités d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur.
Les partenaires sociaux rappellent que si, à l'issue des débats, aucun accord n'est conclu, le comité d'entreprise devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation.
Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés soumis à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC, les thèmes obligatoires sont modifiés :
– dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de GPEC, les mesures d'accompagnement concernent notamment en matière de formation l'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ;
– les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.
Les partenaires sociaux rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se décliner à l'échelle du territoire et s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNE au niveau de la branche.
Elle devra cependant veiller à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

ART. 14

Compte tenu du nombre important de TPE et PME et du contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences de l'entreprise, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives (formations à distance : actions d'e-learning, formations assistées par ordinateur, etc.).
Il s'agit dans ce cadre d'intégrer comme actions de formation imputables au titre de l'effort de formation réalisé par l'entreprise, notamment les actions suivantes :
– la formation à la fonction tutorale : à cet effet l'OPCA de branche pourra adapter l'offre de formation tuteur (t-tutorat) existant sous le format de FOAD (formation ouverte et à distance) en la complétant avec une offre correspondant aux missions des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage si nécessaire. Les entreprises de la branche valoriseront la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favoriseront leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier les besoins en formation ;
Pour être considérées comme formation, les actions d'e-learning, intégrées dans un parcours, devront totaliser un minimum de 3 h 30 par an.
– les actions de formation réalisées au moyen de l'utilisation des technologies et de la communication, en particulier l'« e-formation », à condition que ces formations soient organisées dans un environnement matériel (locaux et outils) favorable au bon déroulement de la formation ;
– les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, favorisant ainsi le déploiement de ce dispositif dans les PME et TPE de la branche.
La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

ART. 15

15.1. Entretiens et bilans professionnels

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

15.2. Entretien professionnel

Avant la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il existait déjà plusieurs entretiens obligatoires, qui devaient être organisés par accords de branche et accords nationaux interprofessionnels :
– l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 et obligatoire depuis 2005 (figurant actuellement dans l'ANI du 5 octobre 2009) ;
– le « bilan d'étape professionnel » prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 transcrivant l'ANI du 5 octobre 2009 ;
– et l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'ANI « seniors » du 13 octobre 2005 et légalisé par la loi du 24 novembre 2009, réservé aux salariés d'au moins 45 ans employés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
L'ensemble de ces entretiens sont désormais remplacés par l'entretien professionnel, applicable depuis le 7 mars 2014.
Toutefois ces différents entretiens demeureront pour les entreprises qui les auraient prévus dans leurs accords d'entreprise.
Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient a minima tous les 2 ans, à compter de l'application de la loi (7 mars 2014), d'un entretien professionnel avec leur employeur. Ils en sont informés lors de leur embauche.
Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (jugement sur ses aptitudes et sur la réalisation d'objectifs formalisés ou non). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation quand ils existent.
Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation à temps plein, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.
De plus, à chaque période de 6 années d'ancienneté dans l'entreprise (soit, à compter de l'embauche, tous les trois entretiens), la discussion doit aussi porter sur un « état des lieux » pour vérifier si le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :
– des entretiens professionnels ;
– d'au moins une action de formation ;
– de l'acquisition d'éléments de certification (formation ou validation des acquis de l'expérience professionnelle : VAE) ;
– d'une progression salariale ou professionnelle.
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes (action de formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail, selon la législation en vigueur, soit 100 heures pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.
Ce crédit spécial n'est pas pris en compte dans le plafond de 150 heures du compte ; il peut donc s'y ajouter.
L'employeur aura à verser à l'OPCA Transports et services une contribution spécifique pour financer ces droits complémentaires, définie par décret (à la date de signature du présent accord, la contribution est égale à 30 € multiplié par le nombre d'heures du crédit spécial). Ce versement peut être contrôlé par les agents compétents, et le défaut de versement est sanctionné par une majoration de 100 % à verser au Trésor public.
Comme ce mécanisme de pénalité est lié au compte personnel de formation, il ne sera applicable qu'au 1er janvier 2015.
Contrairement aux autres heures du compte personnel de formation, ce crédit peut être utilisé pour réaliser une action de formation sur le temps de travail, rémunérée, sans que l'accord de l'employeur soit requis (art. L. 6323-13 du code du travail).
La CPNEFP précise qu'elle s'appuie sur les outils mis à disposition par l'OPCA Transports et services pour la mise en place de cet entretien professionnel (guide et support d'entretien).

15.3. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences selon les conditions d'accès définies par la loi et la CPNEFP.
Un bilan de compétences permet d'analyser aussi bien les compétences professionnelles que les motivations propres à chaque salarié.
Cette analyse lui permet de définir un projet professionnel et, si besoin, le projet de formation pour pouvoir, à terme, réaliser son nouveau projet.
Toutes les actions qui permettent de faire le point sur les expériences antérieures, d'évaluer les acquis de l'expérience, de répertorier l'ensemble des savoirs, des compétences et du savoir-faire sont mises en œuvre lors du bilan.
Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation.
Si l'employeur est à l'initiative du bilan de compétences et avec l'accord écrit du salarié, le bilan s'effectue dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié ne peut entraîner aucune sanction.
Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article et qui en respecteront les principes.

15.4. Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.
Dans cette perspective, les organisations signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.
Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire. Un employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en

raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation formation.
Le passeport orientation formation recense notamment :
– dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
– dans le cadre de la formation continue :
– tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
– les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
– les actions de formation mises en œuvre par l'employeur et relevant de l'initiative individuelle ;
– les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
– les qualifications obtenues ;
– les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification et obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
– les habilitations de personnes ;
– le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
– les activités tutorales exercées.
Un modèle de passeport adapté aux activités de la branche sera proposé par la CPNEF.

15.5. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés, notamment pour identifier :
– ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
– les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
– les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
– les dispositifs et financements disponibles.
Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action, notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).
Les conseillers en évolution professionnelle sont présents :
Pour les salariés, dans les organismes suivants :
Opacif (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation), dont :
– Fongecif (association de gestion du congé individuel de formation) ;
– Unagecif (Union nationale de gestion du congé individuel de formation) ;
– Agecif Cama (association de gestion du congé individuel de formation, Crédit agricole, Mutualité agricole).
Pour les demandeurs d'emploi, dans les organismes suivants :
– Pôle emploi ;
– Apec (Association pour l'emploi des cadres) ;
– missions locales pour les jeunes ;
– Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

15.6. Validation des acquis de l'expérience

Le processus de la VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, en faisant reconnaître son expérience professionnelle et les compétences développées dans son activité.
Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (art. R. 6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service régional de l'orientation, des conseils en évolution professionnelle (CEP), organismes sollicités pour l'accompagnement du salarié.
Des actions visant la VAE peuvent être inscrites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
Toutefois, ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du salarié. Un refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
En cas de consentement, une convention est conclue par l'employeur, le salarié et chacun des organismes intervenant dans la validation.
La convention doit préciser le diplôme ou le titre, le certificat de qualification visés, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions de validation.
L'OPCA de branche peut financer une action de VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services.

15.7. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPE

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.
Ces diagnostics (offre de service prise en charge par l'OPCA Transports et services) doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers

pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports et services d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

15.8. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des agences de voyages et de tourisme qui reconnaît les compétences détenues par un salarié, que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.
Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des agences de voyages et de tourisme pour créer les CQP de la branche en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure, conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail.

15.9. Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Le CQP interbranches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou à plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés rendant visibles les compétences communes pour un métier type, ce qui constitue également un élément de sécurisation des parcours professionnels.

ART. 16

A compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF). A cette date, tout salarié disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.
Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.
Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, et à l'inverse, son refus de le mobiliser n'est pas constitutif d'une faute.
Le compte personnel de formation s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Il est fermé lors de l'acceptation de la demande de liquidation des pensions de retraite. Ainsi, la personne qui poursuit son activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite n'a plus de compte personnel de formation (art. L. 6323-1 du code du travail).
La personne dispose d'un compte personnel de formation indépendamment de son statut et qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi : le compte personnel de formation est « intégralement transférable » (art. L. 6311-1 du code du travail).
Les heures de formation inscrites sur le CPF resteront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le CPF suivra donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.

ART. 16.1

Le CPF représente un nombre d'heures qui sera porté au compte du salarié à la fin de chaque année.
Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, acquiert des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
Le CPF sera alimenté de la manière suivante :
– 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;
– puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond de 150 heures.
Lorsque le salarié n'aura pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (exemple : temps partiel ou CDD), l'alimentation du compte sera calculée à due proportion du temps de travail effectué.
Les périodes d'absence du salarié dues à une maladie professionnelle ou à un accident du travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le CPF, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.
Les salariés titulaires d'un CDD sont éligibles au CPF pro rata temporis.

ART. 16.2

Le compte personnel de formation est « individuel ». Il doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative, ou au moins avec son accord exprès. En aucun cas un refus de sa part ne peut être considéré comme une faute.
Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (afin qu'il puisse justifier les raisons d'un éventuel refus), sauf exceptions, et faire sa demande :
– 60 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de moins de 6 mois ;
– 120 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de 6 mois et plus.
A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires, le salarié sera en droit de considérer que son départ en formation a été accepté.
Il est à noter qu'un délai de prévenance sera également à respecter, afin que l'OPCA Transports et services puisse instruire les dossiers.
Par exception :
L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :
– la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (à définir par décret) ;
– le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE (à définir par décret) ;
– la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'abondement « correctif » lié à l'entretien dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
Le salarié pourra mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de l'employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.
Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. En revanche, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail.
Pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ART. 16.3

Les salariés pourront demander une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences », défini par décret, ou encore une formation inscrite à partir d'une liste établie par les partenaires sociaux et les instances nationale et régionale (www. moncompteformation.gouv.fr).
Cette liste renvoie à des formations sanctionnées par :
– une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
– une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

ART. 16.4

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.
Elles entendent préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme.
La CPNEFP élabore cette liste dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNEFP. La réflexion de la CPNEFP de la branche porte prioritairement sur :
Les métiers en évolution, les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité, les besoins en recrutement des entreprises de la branche, la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et, dans certains cas, de reconversions et sur l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.
Il appartient à la CPNEFP d'établir la liste des formations éligibles sur la base définie ci-dessus en fonction des éléments dont elle dispose. Cette liste pourra être mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche. La CPNEFP pourra définir les éléments constitutifs de ce bilan.

ART. 16.5

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique est de 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 1 %).
Pendant la durée de cet accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA Transports et services des formations financées par le CPF de ses salariés.
Il en découle que, s'agissant des frais pédagogiques et des frais annexes (inscription, achat d'ouvrages, frais de transport...) liés aux formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, deux situations sont à envisager :
– il existe un accord d'entreprise triennal prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par ledit accord ;
– un tel accord n'existe pas. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'OPCA Transports et services auquel l'entreprise verse la contribution unique de 1 %, en vertu de modalités qui sont déterminées par décret.
La CPNEFP encourage l'OPCA Transports et services à prendre en charge une partie des frais de garde d'enfant.
Lorsqu'il existe un accord d'entreprise concernant le CPF, l'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA Transports et services une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.
Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.
A l'issue d'une période de 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord CPF, les fonds que l'employeur n'aurait pas consacrés au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'OPCA Transports et services au titre des financements destinés au financement du CPF, dans des conditions et délais qui seront fixés par voie réglementaire.
A défaut de reversement dans ce délai, l'employeur devra verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord (au moins 0,2 %) et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.
En l'absence d'accord d'entreprise ainsi que dans les entreprises de moins de 10 salariés conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :
– le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge) ;
– les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;
– la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail (sur les bases définies par l'OPCA), le différentiel étant pris en charge par l'employeur.
L'OPCA transmettra l'information des consommations des heures de formation au titre du CPF à la Caisse des dépôts et consignations pour le suivi des consommations, afin de permettre la traçabilité des heures utilisées, même si le salarié change d'entreprise.

ART. 16.6

Les partenaires signataires tiennent à rappeler, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, que lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation qui pourra être prise en charge via :
– les actions relevant du développement des compétences ou de la lutte contre l'illettrisme inscrites au plan de formation de l'entreprise ;
et/ ou
– la période de professionnalisation, dans les conditions de l'abonnement de projet ;
et/ ou
– le droit à la formation initiale différée, qui a été consacré par la loi du 8 juillet 2013« pour la refondation de l'école de la République ». Il prend la forme d'une durée complémentaire de formation qualifiante, y compris pour un retour en formation initiale sous statut scolaire. Il est réservé aux jeunes de 16 ans sortis du système éducatif sans diplôme d'un niveau au moins CAP-BEP ;
et/ ou
– le congé individuel de formation.
Ainsi, pour la réalisation d'un projet de formation déterminé, un tiers financeur pourra être sollicité pour abonder le compte lorsque le crédit du titulaire n'est pas suffisant : l'employeur, l'OPCA, le FONGECIF, le FPSPP, Pôle emploi, l'AGEFIPH, la région ou l'Etat.
Le titulaire peut aussi abonder lui-même son propre compte par un versement en argent ou par tirage sur son compte de prévention de la pénibilité mis en place par la réforme des retraites de 2014, pour les personnes qui ont été exposées et en bénéficient à ce titre.

16.6.1. Articulation du DIF avec le CPF

Une mesure transitoire instituée par la loi du 5 mars 2014 permettra de conserver le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014, en leur appliquant à partir de 2015 le régime du compte personnel de formation.
Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 sera inscrit au compte personnel de formation, à côté des heures du compte personnel de formation que les salariés commenceront à accumuler à partir du 1er janvier 2015, sans prise en compte dans le plafond de 150 heures.
Les entreprises de la branche doivent attester les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 par tous leurs salariés. Il reviendra à l'OPCA Transports et services, lors d'une demande du salarié, de vérifier les justificatifs présentés (par exemple : attestation de l'employeur, contrat de travail, bulletins de salaire, etc.) afin d'établir la réalité du crédit DIF au 31 décembre 2014.
Les heures de DIF resteront utilisables jusqu'au 1er janvier 2021.
Leur utilisation sera soumise aux nouvelles règles d'utilisation des heures du compte personnel de formation et dans les conditions fixées par un décret d'application.
Elles pourront être utilisées seules ou en complément des heures du compte personnel de formation nouvellement acquises. Dans ce cas, un maximum de 150 heures cumulées peut être utilisé pour une même action de formation.
Leur utilisation sera mentionnée dans le CPF, mais elles ne seront prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF année par année.

ART. 17

Les organisations signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié éligible au titre du CIF de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.
Dans le cadre d'une demande formulée au Fongecif, et sous réserve d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur, le salarié de la branche des agences de voyages et de tourisme peut bénéficier des prestations suivantes :
– un accompagnement dans la définition et la réalisation de son projet personnel ;
– une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
– la mise en œuvre d'une action de formation dans la limite du cadre de financement défini par l'Opacif.
Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L. 6422-1 du code du travail, financé par le Fongecif.

ART. 18

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, ouvert :
– aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur des agences de voyages et de tourisme ;
– aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour ou l'entrée vers un emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et à ceux sortant d'un CUI (contrat unique d'insertion).
L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres certifiés enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, des CQP, des qualifications professionnelles reconnues par la convention collective nationale et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.
Dans ce cadre, et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires considèrent que l'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle car elle permet aux alternants d'acquérir des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée.
A ce titre, les organisations signataires encouragent les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme à conclure prioritairement, mais pas exclusivement, des contrats en alternance aboutissant :
– à l'ensemble des qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de la branche, notamment celles des métiers de conseiller voyages et d'animateur agent d'accueil ou tout autre métier exercé au sein de la branche ;
– à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveaux bac à bac + 5, portant la durée et le nombre d'heures maximum de formation à 1 200 heures.
Au-delà de ces actions de formation définies comme prioritaires, la branche soutient l'ensemble des demandes des entreprises dans la limite des fonds disponibles.
La prise en charge financière par l'OPCA de la branche vise exclusivement le remboursement des heures de formation effectivement dispensées par une structure de formation interne à l'entreprise ou par un prestataire de formation externe sur la base du forfait horaire dont le montant correspond aux frais réels justifiés et fixé par heure de formation à 9,15 € pour les formations de niveaux bac à bac + 3 et pour les formations supérieures au bac + 3 un forfait valorisé supérieur ou égal à 9,15 €.
Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler que la loi rend obligatoire la désignation d'un tuteur, parmi les salariés qualifiés au sein de la branche. A cet effet, au sein des entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, un tuteur pourra encadrer trois jeunes.
Les partenaires sociaux rappellent également qu'il est interdit aux organismes de formation de conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit (art. L. 6325-2-1 du code du travail).
Les partenaires sociaux souhaitent un engagement sur la prise en charge de la fonction tutorale par l'OPCA Transports et services.

ART. 19

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, notamment lorsque la période de professionnalisation abonde le CPF du salarié.
Au regard de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.
Les actions de formation éligibles sont :
1. Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 (c'est-à-dire soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnues dans la classification de la convention collective de la branche, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) défini par la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
4. Des actions de VAE.
Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions prévues définies à l'article L. 6323-4-II du code du travail.
L'action de formation peut être dispensée par une structure de formation interne à l'entreprise dont l'activité de formation est légalement déclarée ou par un prestataire de formation externe.
Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, les organisations signataires rappellent qu'un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié. Il précisera la nature, la durée, le lieu et l'identité du dispensateur de la formation. En outre, cet accord devra indiquer les modalités de prise en compte de l'effort personnel de formation consenti par le salarié

19.1. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation est éligible à tout salarié en CDI, mais également aux salariés en CDD ayant été conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou en CDD.

19.2 Durée des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail.
Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.
Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :
– pour un accompagnement VAE ;
– pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant pour réaliser la formation qui l'intéresse ;
– pour obtenir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP.

19.3. Priorité des actions de formation au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation sont définies en annexe.

19.4. Prise en charge par l'OPCA de branche

Les actions de formation éligibles telles que mentionnées à l'article 19 peuvent être financées pour l'OPCA Transports et services dans les limites légales et conventionnelles.
Ce financement est effectué sur la base d'un forfait légal ou valorisé en fonction des priorités définies par la branche notamment visant l'obtention des CQP de branche et CQPI.
Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ART. 20

Développement de la fonction tutorale et de la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Les organisations signataires engagent les entreprises de la branche à associer systématiquement le développement d'une mission tutorale à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation.
Il s'agit en effet de favoriser l'accueil, l'intégration et la montée en compétences des salariés intégrés dans l'entreprise, grâce au dispositif de la formation alternée, mis en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.
Ainsi, le tuteur a pour missions d'accueillir le nouveau salarié, d'accompagner son intégration au sein de l'équipe à laquelle il est affecté, de se tenir informé des objectifs et contenus de son parcours de formation, de suivre sa progression professionnelle au regard des objectifs de professionnalisation fixés dans son contrat.
La mission tutorale est réalisée par un salarié de l'entreprise ayant au moins 2 années d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. *Sa mission est limitée au tutorat de trois salariés maximum.* (1)
Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.
Afin de favoriser son développement dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires préconisent le financement de la formation de tuteur, ainsi que l'aide à la fonction tutorale.
La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation.
La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.
Les partenaires signataires encouragent les entreprises à valoriser par la formation la fonction tutorale et encouragent l'accompagnement pour les primo-tuteurs.

(1) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART. 21

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises rencontrent des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.
Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires recommandent que soit étudiée l'opportunité de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer des actions de formation de leurs salariés.
Cette mission d'étude est confiée à la CPNEFP de la branche, qui pourra s'appuyer sur l'observatoire des métiers du tourisme pour la réaliser.

ART. 22

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.
A cette fin, les organisations signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :
– aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
– aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 18 et 19 du présent accord.
Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNEFP de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche des agences de voyages et de tourisme.

ART.

Les partenaires sociaux rappellent que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.
La collecte des contributions dues au titre de l'année 2014 s'achève en 2015 selon les règles définies dans l'accord de branche du 2 février 2011 relatif à la formation professionnelle.
La collecte des contributions dues au titre de l'année 2015 s'achevant en 2016 se fait selon les règles issues de la réforme et entérinées dans le nouvel accord de branche, qui se substitue à l'accord du 2 février 2011.

1. Sur le versement de la contribution unique

La réforme du financement de la formation professionnelle vise à simplifier le système actuel de la formation professionnelle et à passer d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences.
Le financement de la formation sera assuré par les entreprises relevant de la branche par des financements directs d'actions de formation, notamment au titre du plan de formation, et, d'autre part, par le versement d'une contribution unique à celui désigné par la branche, à savoir l'OPCA Transports et services.
La création de la contribution unique met un terme au 0,9 % plan de formation que les entreprises adhérentes pouvaient gérer soit en le versant à l'OPCA Transports et services, soit en opérant des dépenses libératoires au titre du plan de formation.
Les obligations légales de financement actuelles varient selon l'effectif de l'entreprise adhérente :
– entreprises de moins de 10 salariés : 0,55 % ;
– 10 salariés à moins de 20 salariés : 1,05 % ;
– 20 salariés et plus : 1,60 %.
Les entreprises de moins de 10 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA Transports et services leur contribution de 0,55 % (0,15 % DIF/professionnalisation, 0,40 % « budget de formation »).
Les employeurs de 10 salariés et plus doivent verser certaines contributions à l'OPCA Transports et services :
– au titre du DIF/professionnalisation : 0,15 % pour les « 10 à moins de 20 salariés », 0,50 % pour les « 20 salariés et plus » ;
– au titre du congé individuel de formation : 0,20 %, uniquement pour les employeurs de 20 salariés et plus.
Pour le solde de la contribution de 0,9 %, les employeurs de 10 salariés et plus peuvent porter en déduction diverses dépenses libératoires, en particulier celles liées à la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle.
Ce système va s'appliquer jusqu'à la participation 2014 (collecte 2015).
La loi met en place de nouvelles modalités de financement de la formation qui entreront en vigueur au 1er janvier 2015.
Elles s'appliqueront donc à partir de la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015.
Ainsi, la collecte 2015 de la participation 2014 se fera selon le système antérieur à la loi portant réforme de la formation.
2. Nouvelles logiques de participation formation :
Les employeurs de la branche des agences de voyages et de tourisme ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.
Cette participation prendra deux formes :
– le financement direct d'actions de formation ;
– le versement d'une contribution financière à l'OPCA Transports et services.
Les entreprises adhérentes mettront en place des actions de formation à destination de leurs salariés pour remplir leurs obligations légales (adaptation au poste de travail, en particulier) et dans une logique d'investissement, indépendamment des contributions versées à l'OPCA Transports et services, lesquelles seront mutualisées.
Il leur appartiendra ensuite d'obtenir, le cas échéant, des financements auprès de l'OPCA Transports et services en fonction des priorités définies par la branche.
La première facette de l'obligation de participation consistera pour les entreprises adhérentes à financer directement des actions de formation, le cas échéant dans le cadre du plan de formation.
Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler que, en matière de formation, le code du travail impose a minima à l'employeur :
– d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
– de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
Au-delà de ses strictes obligations légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes peuvent, « en plus », proposer d'autres formations, comme par exemple des formations participant au développement des compétences. Il agit alors davantage dans une logique d'investissement dans la formation de son personnel.

Contribution financière des employeurs de moins de 10 salariés

Les entreprises adhérentes de moins de 10 salariés seront tenues de verser une contribution minimale de 0,55 % de leur masse salariale à l'OPCA Transports et services (0,15 % au titre de la contribution « professionnalisation » et 0,40 % au titre de la contribution « plan de formation »).
En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA Transports et services, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée, comme actuellement (art. L. 6331-6 du code du travail).
Il faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette somme et celle effectivement versée à l'OPCA Transports et services.

Contribution financière des employeurs de 10 salariés et plus

Les entreprises adhérentes de 10 salariés et plus seront pour leur part tenues de verser une contribution minimale de 1 % à l'OPCA Transports et services.
En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée.
Il lui faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette contribution doublée et la somme effectivement versée à l'OPCA Transports et services.
Dans les entreprises adhérentes de la branche de 10 salariés et plus, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans pourra prévoir que, pour chaque année couverte par l'accord, l'employeur consacre une fraction de sa contribution au moins égale à 0,2 % au financement du compte personnel de formation (compte personnel de formation) de ses salariés et à son abondement.
Dans ce cas, le taux de la contribution minimale à verser à l'OPCA Transports et services sera ramené de 1 % à 0,8 % pour les années en cause.
Les partenaires sociaux rappellent que, pendant toute la durée de cet accord d'entreprise, l'employeur ne pourra obtenir aucune prise en charge financière des formations financées par le CPF de ses salariés auprès de l'OPCA Transports et services.
En cas d'accord « CPF », l'employeur aura l'obligation d'adresser chaque année à l'OPCA Transports et services une déclaration retraçant les dépenses effectivement consacrées au compte personnel de formation des salariés et à son abondement.
La déclaration sera transmise à l'administration pour information.
S'il apparaît, à l'issue des 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord, que l'employeur n'a pas consacré la fraction prévue au CPF de ses salariés, il devra verser les sommes qui n'auront pas été dépensées à l'OPCA Transports et services (conditions et délai à préciser par décret).
Dans l'hypothèse où ce délai ne serait pas respecté, la somme sera versée au Trésor public.
La suppression du mécanisme d'imputabilité de dépenses libératoires impliquera corrélativement la suppression de la déclaration annuelle n° 2483, à laquelle sont actuellement tenus les employeurs de 10 salariés et plus.
Cependant, les employeurs seront tenus de transmettre à l'administration des informations relatives aux modalités d'accès à la formation. Les modalités seront précisées par décret.
Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs des entreprises adhérentes devront démontrer qu'ils ont bien versé les sommes prévues.
En cas de contrôle, il leur faudra donc présenter aux agents les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé de certaines dépenses.
Les employeurs devront ainsi démontrer avoir versé à l'organisme collecteur :
– pour les entreprises de moins de 10 salariés, leur contribution de 0,55 % ;
– pour les entreprises d'au moins 10 salariés, leur contribution de 1 %.
Enfin, pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretien professionnel et qui doivent en conséquence s'acquitter d'un abondement correctif au CPF, il leur faudra démontrer avoir procédé à cet abondement.
Lorsque l'entreprise ne présente pas les documents demandés aux agents de contrôle, les dépenses en cause sont regardées comme non justifiées et l'employeur est considéré comme n'ayant pas rempli les obligations qui lui incombent.

Contribution 1 % CIF CDD

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la branche des agences de voyages et de tourisme de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenues de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD (art. L. 6322-37 du code du travail).
Cette somme sera versée à l'OPCA Transports et services.
L'OPCA Transports et services versera cette contribution au FPSPP, qui reversera les sommes correspondantes aux OPACIF (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, art. 11.1, 7° ; art. L. 6332-3-6 nouveau du code du travail).
L'OPCA Transports et services est compétent pour la collecte des contributions à la formation professionnelle, y compris celles versées au titre du congé individuel de formation (CIF).
Actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Transports et services L'OPCA Transports et services prendra en charge :
– les formations relevant du plan de formation (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
– les coûts de formation liés au compte personnel de formation (art. L. 6323-1 du code du travail) ;
– les coûts de formation engagés pour les périodes de professionnalisation (art. L. 6324-1 du code du travail) ;
– les contrats de professionnalisation (art. L. 6325-1 du code du travail) ;
– les coûts pédagogiques et les frais annexes de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail) ;
– la formation des tuteurs ;
– les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;
– la fonction tutorale ;
– si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts des formations engagés pour faire face à de graves difficultés économiques.
Pour le congé individuel de formation, le financement se fera via le versement au FPSPP, à destination des OPACIF, des sommes collectées au titre du congé individuel de formation.
En « miroir » de ces missions, la liste des dépenses que l'OPCA Transports et services pourra prendre en charge en tant qu'organisme agréé au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation est actualisée.
Il pourra ainsi concourir, à partir de 2015, à la prise en charge des coûts de formation liés aux périodes de professionnalisation ou compte personnel de formation et de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.
Par ailleurs, il pourra prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret, les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.
L'OPCA Transports et services reste habilité à prendre en charge d'autres dépenses, et en particulier (art. L. 6332-15 du code du travail) :
– les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre des contrats de professionnalisation, sur la base de forfaits

horaires (montants déterminés par accord ou, à défaut, par décret : art. R. 6332-87) ;
– les dépenses de formation des tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation (plafond horaire et durée maximale fixés par décret : R. 6332-90) ;
– les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation (plafond mensuel et durée maximale fixés par décret : R. 6332-91) ;
– certaines dépenses de tutorat externe.

3. Répartition et gestion des fonds collectés par l'OPCA Transports et services

L'OPCA Transports et services est chargé de mutualiser les fonds collectés au titre de la formation professionnelle.
Les fonds collectés par l'OPCA seront gérés au sein de cinq sections distinctes consacrées au financement :
– du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
– du congé individuel de formation ;
– du compte personnel de formation ;
– des actions de professionnalisation ;
– du plan de formation.
La section relative au plan de formation sera elle-même divisée en quatre sous-sections, en fonction de l'effectif des entreprises :
– employeurs de moins de 10 salariés ;
– employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
– employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
– employeurs de 300 salariés et plus (lorsqu'un accord de branche prévoit une contribution supplémentaire au titre du plan).
Dès réception des fonds, l'OPCA Transports et services les répartira au sein des différentes sections. Les modalités d'affectation des fonds collectés à chacune des sections seront précisées par décret.
Les versements spécifiquement dédiés au plan de formation seront mutualisés au sein des quatre sous-sections.
Au titre du plan de formation, une entreprise ne pourra bénéficier que de l'enveloppe constituée par les fonds collectés auprès des entreprises appartenant à sa tranche d'effectif.
La loi organise une fongibilité des fonds des grandes vers les petites entreprises.
Au titre de la mutualisation « descendante », l'OPCA Transports et services pourra affecter des contributions des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés adhérant à l'OPCA Transports et services.
Pour les employeurs de 10 salariés et plus, la loi fixe les parts de la contribution de 1 % affectées au financement du congé individuel de formation et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
A ce titre, la part affectée au FPSPP est de 0,2 % de la contribution unique des entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés.
La part affectée à l'OPACIF pour le financement du CIF est de 0,2 % de la contribution unique pour les entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés.
La part restante du produit de la contribution sera gérée directement par l'OPCA pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation, du CPF.
Un décret précisera les parts affectées au plan de formation, à la professionnalisation et au compte personnel de formation.

ART. 2

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des agences de voyages et de tourisme est l'instance qui définit l'orientation de la politique de la branche, et c'est aussi un organe d'information réciproque et de l'emploi.

ART. 3

En matière d'emploi, les missions de la CPNEFP sont notamment :
– permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres de la commission sur la situation de l'emploi, des qualifications, ainsi que leur évolution ;
– analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant quantitative que qualitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme (OPAMQAV) afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
– favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne trouvent pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
– s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

ART. 4

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires confirment la compétence de la CPNE de la branche pour établir les listes de formation éligibles au CPF pour les salariés de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.
Dans le cadre du présent accord, la CPNEFP est également chargée :
– d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche :
– regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du CIF ;
– étudier les besoins de formation de la profession à court et à moyen termes, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes et organisations du travail mises en place ;
– définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
– définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap et, notamment, les aides possibles en termes d'intégration, d'adaptation de postes et de l'accueil au sein des entreprises ;
– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
– rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, sur la base notamment de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
– formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles pour développer une démarche de reconnaissance de la qualité des formations, notamment celles dispensées pour l'obtention d'un titre ou d'une certification reconnue par la branche dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
– suivre l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation triennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle ;
– tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
– faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ainsi que les actions de formation ouvrant droit à un financement par l'OPCA Transports et services au titre des priorités de branche ;
– assurer le rôle de coordination des différents acteurs de la formation professionnelle de la branche ;
– de définir et de faire évoluer le dispositif CQP/CQPI afin de répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
– de créer les CQP/CQPI de la branche ;
– de définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OCTA de branche (OPCA Transports et services) et d'examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis, pour les fonds gérés au titre des versements des entreprises qui auraient choisi l'OPCA Transports et services comme OCTA.
Afin d'optimiser la mise en œuvre de la politique de branche en matière d'alternance (professionnalisation et apprentissage), la CPNEFP encourage les entreprises de la branche à utiliser l'OCTA Transports et services comme gestionnaire des versements, le cas échéant.
En résumé, la CPNEFP définira les priorités en matière de formation de chacun de ces dispositifs en s'appuyant sur la section paritaire professionnelle (SPP) qui prend en compte la politique de la branche et identifiera les CFA potentiellement destinataires de fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage.

ART. 5

Dans le cadre de ces missions, la CPNEFP procède chaque année au bilan notamment :
– de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances habilitées à délivrer des certifications ;
– de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées en utilisant les fonds mutualisés (OPCA, FPSPP) et en ayant recours notamment aux contrats de professionnalisation ;
– des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
– des moyens utilisés auprès de l'OPCA Transports et services pour couvrir les objectifs définis par les partenaires sociaux.
La CPNE pourra définir des indicateurs qui figureront dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle des agences de voyages et de tourisme compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprenant des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

ART. 6

La commission est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants employeurs du syndicat national des agences de voyages et de tourisme.
Les suppléants peuvent assister aux réunions de la commission en même temps que les titulaires mais ne disposent pas, en ce cas, de voix consultative.
La commission élit un président et un secrétaire n'appartenant pas au même collège. La présidence et le secrétariat changent de collège tous les ans.

ART. 7

Le fonctionnement de la CPNEFP s'établira de la manière suivante :
– réunion : la commission se réunira au moins trois fois par an et des réunions supplémentaires peuvent être organisées par décision conjointe du président et du secrétaire ;
– ordre du jour : il est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire et est adressé par le président ou le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion à tous les membres de la commission ;
– les décisions de la commission sont paritaires et font donc l'objet d'un vote par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ;
– remboursement des frais : il sera fait application des règles de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme en matière de remboursement de frais.
La commission s'engage à établir un règlement intérieur qui définira chaque année les moyens techniques et de secrétariat nécessaires à son fonctionnement ainsi que les conditions de gouvernance au plus tard pour le 30 juin 2016.

ART. 8

Dans le but d'accompagner les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme dans la définition de leurs priorités de formation et les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel, la CPNEFP mandate l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme – désigné dans la suite de l'accord sous le nom d'observatoire des métiers du tourisme – pour recenser, centraliser et analyser les données quantitatives et qualitatives dans les domaines tels que les évolutions économiques, technologiques, démographiques, des emplois (approche quantitative et qualitative), de la formation initiale et professionnelle.
L'ensemble des travaux et études confiés à l'observatoire des métiers du tourisme est placé sous l'autorité et le contrôle de la CPNEFP de la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, qui les examine tous les ans.
L'observatoire des métiers du tourisme réalise ou fait réaliser par des prestataires extérieurs un état des lieux périodique sur l'emploi et la formation et procède à l'analyse des besoins de formation. Il formule sur cette base des recommandations à la CPNEFP.
Les résultats de cet examen sont exploités par la CPNEFP sous la forme d'une communication destinée aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux institutionnels, qui donne les orientations et les priorités de formation adaptées au secteur des agences de voyages et de tourisme.
Au-delà, la CPNEFP étudiera la faisabilité de la création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications pour toutes les activités du tourisme (agences de voyages, organismes de tourisme, tourisme social et familial, guides interprètes, guides accompagnateurs) afin de réduire les coûts de fonctionnement.
Le cadre de cet observatoire interbranches commun aux secteurs du tourisme ainsi que ses missions feront l'objet d'un accord ultérieur.
D'ici là et dans la mesure du possible, l'observatoire des métiers du tourisme pourra accueillir des opérateurs d'autres branches du tourisme afin de mener des missions conjointes décidées conjointement par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des acteurs du secteur du tourisme, dont celle des agences de voyages et de tourisme.

ART. 9

Un groupe technique paritaire est désigné par la CPNEFP pour suivre les travaux de l'observatoire. Il est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants du SNAV et de tout membre qualifié. Un règlement intérieur adopté par la CPNEFP définira les modalités de fonctionnement de l'observatoire.
L'observatoire, à la majorité de ses membres et en fonction de l'ordre du jour, peut inviter un représentant de l'OPCA Transports et services en qualité de personne qualifiée.
Le financement des activités, travaux et études de l'observatoire des métiers du tourisme est composé des ressources attribuées par l'OPCA de la branche ainsi que d'autres ressources éventuelles que l'observatoire pourrait être amené à solliciter auprès d'autres partenaires.
Le budget affecté au financement des activités et travaux d'études de l'observatoire est arrêté par la CPNEFP pour chaque exercice avant la clôture de l'exercice précédent.

ART. 10

Les missions de l'OPCA de la branche, ci-dessous dénommé « OPCA Transports et services », sont revues et précisées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a pour objectifs de simplifier et d'optimiser le financement de la formation professionnelle afin qu'elle puisse mieux bénéficier aux publics fragiles et que les dépenses de formation soient considérées par les entreprises de la branche comme un investissement.
L'OPCA Transports et services voit son rôle redessiné par les évolutions impulsées par la loi du 5 mars 2014 et par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.
L'OPCA Transports et services, dans le cadre du présent accord, a pour rôles et missions de :
1. Collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de les gérer dans le respect des priorités fixées par les partenaires sociaux au sein de la CPNEFP ;
2. Mener une politique de financement favorable au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels ;
3. Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
4. Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
– l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
– l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation ;
– l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels au sein des entreprises de la branche.
5. S'assurer de la qualité des formations dispensées.
Pour l'accomplissement de sa mission, l'OPCA transports et services :
– accompagne, par un appui technique et par le déploiement d'outils emploi-formation, la CPNEFP et l'observatoire prospectif de la branche dans leurs missions ;
– assure notamment un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.
A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA Transports et services exerce une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences des salariés de la branche et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.
A partir des données et travaux fournis par l'observatoire des métiers du tourisme placé sous l'égide de la CPNEFP (pivot central des politiques emploi-formation de la branche), l'OPCA Transports et services :
– contribue au développement de l'ingénierie, de la certification et au développement de la formation au service de la branche ;
– contribue au développement et au financement des diagnostics auprès des entreprises selon les modalités définies par la branche.
Il est rappelé que les missions et attributions de l'OPCA Transports et services définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées *par les sections professionnelles paritaires (SPP) compétentes* (1) dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

(1) Les mots : « par les sections professionnelles paritaires compétentes » sont exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART. 11

Les partenaires sociaux, conformément aux préconisations de l'ANI, seront attentifs à ce que l'OPCA Transports et services :
– puisse remonter les informations recueillies auprès des entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire pour alimenter sa politique en matière d'emploi-formation ;
– conforte une organisation territoriale répondant aux besoins de la branche professionnelle ;
– négocie avec l'Etat des conventions définissant la part de ressources consacrée au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
– mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
– les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
– les financements de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle emploi ou tout autre dispositif.
Les priorités de formation sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEF et de la section professionnelle. Inversement, l'OPCA a la possibilité de saisir la CPNEF à tout moment pour exposer un sujet, demander une prise de position, notamment sur l'évolution des conditions de prise en charge, ou participer à ses travaux.
Plus globalement, l'OPCA Transports et services décline la politique « emploi-formation » impulsée par la branche et contribue à assurer le financement des formations, définies comme prioritaires par les partenaires sociaux, dans l'intérêt de ses entreprises et salariés.
Plus globalement, l'OPCA Transports et services est un outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés et doit être en mesure de répondre aux sollicitations de la CPNEFP et des partenaires sociaux correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d'utilisation des différents fonds collectés. Il doit aussi apporter un conseil sur le choix de l'action de formation au regard de la problématique posée par celle-ci et donner des orientations sur l'offre de formation lui permettant de procéder à son choix.
L'OPCA Transports et services sera également chargé de conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation avec comme priorités de s'assurer :
– de la capacité du prestataire de formation à dispenser une action de formation de qualité ;
– de l'optimisation et de la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation.
L'OPCA Transports et services s'engage à mettre en place un plan d'action, en définissant des règles de prise en charge et en développant des outils de mesure de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination principalement des TPE-PME de la branche, dont les instances représentatives du personnel en sont également destinataires.
De façon générale, toute décision relative aux forfaits de prise en charge et aux priorités de formation impactant les entreprises de la branche devra être portée à la connaissance de la CPNEFP, à travers les réunions de la SPP.

ART.

La section professionnelle agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme.

ART.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.
A ce titre, il annule et remplace l'accord de branche du 2 février 2011 et complète la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée dans la branche.
Il réaffirme le rôle primordial de la formation professionnelle (continue et initiale) à destination des salariés pour permettre le développement du secteur des agences de voyages et de tourisme, dans un contexte de plus en plus concurrentiel et techniquement exigeant.
Par ailleurs, il insiste sur la volonté des organisations signataires de favoriser l'employabilité des salariés, que ce soit en lien avec les savoir-faire spécifiques du secteur des agences de voyages et de tourisme ou avec des savoir-faire spécifiques à d'autres secteurs.
Pour répondre à cet objectif majeur, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie vers :
– une démarche globale permettant au salarié de devenir coacteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours individuel et de la construction de son projet personnel ;
– l'accès facilité des salariés aux actions de formation organisées au sein et hors de l'entreprise, en élargissant, notamment, les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;
– la poursuite des efforts pour l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi en renforçant, notamment, les conditions d'accueil et d'intégration de ces publics au sein des agences de voyages et de tourisme.
Le présent accord a enfin pour but de réaffirmer l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (accès à la formation dans les TPE et les PME, formation à l'initiative des salariés – CPF et CIF –, contrats et périodes de professionnalisation ...) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNEFP, observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et de réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux, et aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des agences de voyages et de tourisme.
Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés, notamment par la mise en place d'un passeport de formation de branche.
Le présent accord rappelle enfin l'engagement des parties signataires figurant dans l'accord du 23 décembre 1994 (art. 1er) étendu le 15 janvier 1996 qui désigne l'OPCA Transports et services comme l'OPCA de la branche, tant que les intérêts des entreprises des agences de voyages et de tourisme ne seront pas remis en cause.

SECTION 4

Avenant : Annexe 4 Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir rappelé que :
Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont souhaité que soit généralisée à tous les salariés une couverture d'assurance de remboursement complémentaire de frais de santé. L'accord national interprofessionnel précité invitait les branches professionnelles à ouvrir des négociations pour conclure des accords permettant de réaliser cet objectif.
Les parties au présent accord se sont donc réunies pour étudier les modalités de mise en œuvre d'un tel régime en prenant en compte les spécificités du secteur d'activité, notamment au regard du recours à des emplois de courte durée ou de la présence significative de salariés employés par plusieurs entreprises.
Les parties ont pris en compte la transcription de l'accord national interprofessionnel précité dans le code de la sécurité sociale par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 no 2013-504.
Conscientes de la nécessité de bénéficier d'un régime mutualisé, les parties considèrent qu'un tel dispositif doit être mis en œuvre au travers d'une mutualisation des risques au moyen d'une couverture d'assurance qui réponde à une exigence de solidarité professionnelle.
Le présent régime s'applique tout autant pour les salariés relevant des conventions collectives nationales du personnel des agences de voyages et de tourisme (idcc no 1710), des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (idcc no 412) et des guides interprètes de la région parisienne (idcc no 349).
Pour mettre en œuvre les principes précités, les partenaires sociaux ont conduit une procédure de mise en concurrence conforme à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à ses décrets d'application, afin de recommander un organisme assureur dans la branche.
Plus largement, l'objectif de ces travaux a été :
– de mettre en place un régime en conformité avec les nouvelles règles d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de déductibilité fiscale issues, notamment, du décret no 2014-786 du 8 juillet 2014 modifiant le décret no 2012-25 du 9 janvier 2012 ;
– de doter l'ensemble des salariés de la branche d'un régime de remboursement de frais de santé conforme au panier de soins minimal dont le contenu est précisé aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
– de définir les modalités de couverture du régime pour les guides accompagnateurs et accompagnateurs, guides conférenciers et guides interprètes nationaux, temporaires ou auxiliaires (ci-après dénommés les « guides et accompagnateurs »), dans l'attente de la publication du décret d'application du dernier alinéa de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatif aux modalités spécifiques de financement du panier de soins en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel.
Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

ART. 1er

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la sécurité sociale.

ART. 2

2.1. Professionnel

Les dispositions du présent accord concernent :
– les agences de voyages et les entreprises de tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités visées aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les codes :
– 79.11Z Agences de voyages ;
– 79.12Z Voyagistes ;
– les agences de voyages et les entreprises de tourisme définies ci-dessus employant des personnes exerçant de façon suivie, comme activité principale, les professions de guide accompagnateur et d'accompagnateur, les professions de guide conférencier et de guide interprète nationaux, temporaires ou auxiliaires.

2.2. Territorial

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements et régions d'outre-mer, aux contrats de travail régis par le droit du travail français.

ART. 3

3.1. Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail au sein d'une entreprise définie à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

3.2. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion au présent régime des salariés visés à l'article 3.1 est obligatoire à compter du 1er janvier 2016. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

3.3. *Faculté de dispense d'adhésion* (1)

Quelle que soit leur date d'embauche, ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
– les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises, à condition de le justifier chaque année.
Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de la personne compétente dans leur entreprise, leur dispense d'adhésion au présent régime de remboursement de frais de santé et produire l'éventuel justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les 10 jours calendaires suivant la date de mise en place du présent régime dans leur entreprise ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.
Cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.
En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier leur situation.
Les entreprises peuvent toutefois déroger à l'instauration des facultés de dispense précitées en sélectionnant celles qu'elles jugent pertinentes et en le formalisant conformément à l'un des actes prévus à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

3.4. Cas des guides et accompagnateurs visés en préambule et dont l'employeur adhère à l'organisme assureur recommandé

Compte tenu de la particularité de l'activité des guides et accompagnateurs, dont les contrats de travail sont de très courte durée (pouvant être de quelques heures ou jours sur le mois) et qui sont le plus souvent embauchés par plusieurs employeurs différents, des modalités spécifiques de durée et de financement sont mises en œuvre.
Cette spécificité permettra de garantir la meilleure péréquation des risques et de leur éviter une interruption de couverture entre leurs interventions professionnelles.
Lorsque la durée prévue du contrat de travail d'un de ces salariés est inférieure à 12 mois, l'adhésion au contrat de remboursement santé est maintenue, par principe, jusqu'au terme des 12 mois précités.
Le maintien de cette adhésion s'entend sans préjudice des dispositions applicables en matière de portabilité telles que régies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
Le financement de ces salariés est précisé à l'article 5.3.

3.5. Salarié dont le contrat de travail est suspendu

3.5.1. L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).
L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.
3.5.2. Les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé en cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien total ou partiel de salaire (notamment congé sans solde, congé parental ...).
Toutefois, les entreprises pourront prévoir, si elles le souhaitent, un maintien possible du régime y compris dans cette situation selon des conditions qu'elles détermineront.

3.6. Portabilité des garanties

Les salariés bénéficiaires du présent régime, ainsi que leurs ayants droit, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de fin ou de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

3.7. Maintien de la couverture (art. 4 de la loi Evin)

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :
– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.
L'obligation de proposer le maintien de la couverture complémentaire santé à ces anciens salariés ou à leurs ayants droit, dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 mai 2017 - art. 1)

ART. 7

Le présent régime est administré par la commission nationale paritaire des affaires sociales.
L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la date de clôture de l'exercice.
Les conditions de suivi technique du régime seront précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative en concertation avec la commission nationale paritaire des affaires sociales.
En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission nationale paritaire des affaires sociales.

ART. 8

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2016.
Il est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 4

4.1. Volet obligatoire

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits " responsables " tels que régis par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le montant de la cotisation seront modifiés par avenant au présent accord.

Les entreprises adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés ont le choix parmi les trois niveaux de garantie précisés en annexe pour la couverture obligatoire qu'elles souhaitent mettre en place.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter au moins les mêmes niveaux de garanties que le régime de base. (1)

En tout état de cause, les entreprises soumises au présent accord devront permettre l'accès à une couverture :
– d'une part, des salariés dont l'adhésion est obligatoire ;
– d'autre part, de leurs ayants droit dont l'adhésion est facultative.

4.2. Volet facultatif

En fonction du niveau de base obligatoire souscrit, les entreprises ont la possibilité de proposer à leurs salariés d'adhérer, à titre facultatif, à un ou plusieurs niveaux optionnels. Le tableau résumant le niveau de ces options est joint en annexe II.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART. 5

5.1. Structure de la cotisation

5.1.1. Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation " salarié " pour le volet obligatoire défini à l'article 4.1. Dans les entreprises ayant instauré une option prévue par l'article 4.2 du présent accord, les salariés choisissant d'y adhérer acquittent la cotisation " salarié ".

5.1.2. En parallèle, les salariés ont la possibilité de couvrir un ou plusieurs de leurs ayants droit (conjoint et/ ou enfant [s]) pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime (volet obligatoire et, le cas échéant, volet facultatif). Pour chaque adhésion d'ayant droit, une cotisation supplémentaire " conjoint " ou " enfant " devra être acquittée par le salarié.

5.1.3. Par conjoint, il faut entendre :

– l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé (e) ;
– ou à défaut, le partenaire lié par un Pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
– ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil.

5.1.4. Par enfant, il faut entendre :

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation du versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :
– être âgés de moins de 18 ans ;
– bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

– poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;
– poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– recherche active d'emploi, c'est-à-dire être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La limite d'âge est supprimée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité ".

5.2. Montant et répartition de la cotisation

5.2.1. Volet obligatoire

La cotisation obligatoire " salarié " est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation facultative des ayants droit est financée à 100 % par le salarié.

Les cotisations globales ci-dessus définies sont fixées dans les conditions suivantes.

a) Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale :

(En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.)

Garanties	Salarié	Conjoint	Enfant (Gratuité à partir du 3e enfant)
Niveau 1. Socle minimum obligatoire	1,17 %	1,31 %	0,93 %
Niveau 2	1,54 %	1,73 %	1,18 %
Niveau 3	1,92 %	2,07 %	1,67 %

b) Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle :

(En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.)

Garanties	Salarié	Conjoint	Enfant (Gratuité à partir du 3e enfant)
Niveau 1. Socle minimum obligatoire	0,76 %	0,86 %	0,61 %

Niveau 2	1,07 %	1,21 %	0,86 %
Niveau 3	1,52 %	1,66 %	1,35 %

5.2.2. Volet facultatif

Les cotisations supplémentaires au volet obligatoire du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit sont financées à 100 % par le salarié.

Les cotisations facultatives ci-dessus définies sont fixées dans les conditions suivantes :

a) Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale :

(En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.)

Garanties optionnelles	Salarié	Conjoint	Enfant (Gratuité à partir du 3e enfant)
Régime facultatif en complément de la garantie obligatoire niveau 1			
Niveau 2 en option	+ 0,48 %	+ 0,48 %	+ 0,28 %
Niveau 3 en option	+ 0,94 %	+ 0,94 %	+ 0,82 %
Régime facultatif en complément de la garantie obligatoire niveau 2			
Niveau 3 en option	+ 0,44 %	+ 0,44 %	+ 0,54 %

b) Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle :

(En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.)

Garanties optionnelles	Salarié	Conjoint	Enfant (Gratuité à partir du 3e enfant)
Régime facultatif en complément de la garantie obligatoire niveau 1			
Niveau 2 en option	+ 0,48 %	+ 0,48 %	+ 0,28 %
Niveau 3 en option	+ 0,94 %	+ 0,94 %	+ 0,82 %
Régime facultatif en complément de la garantie obligatoire niveau 2			
Niveau 3 en option	+ 0,44 %	+ 0,44 %	+ 0,54 %

5.3. Modalité de financement de la couverture des guides et accompagnateurs visés au préambule de l'accord du 21 septembre 2015

5.3.1. Côté salarié

Les salariés acquittent mensuellement et en totalité la cotisation globale finançant le régime (équivalent à la somme de la part salariale et de la part patronale, telles qu'indiquées à l'article 5.2.1), directement auprès de l'organisme assureur et cela pendant toute la durée de leur adhésion, soit en principe jusqu'au terme des 12 mois tels que prévus à l'article 3.4 du présent accord.

5.3.2. Côté employeur

Les entreprises rembourseront la quote-part minimale de contribution patronale mensuelle prévue par l'article 5.2.1 du présent accord, à l'issue de chaque mois, sur leur bulletin de paie, à concurrence de 1/20 par jour de travail.

Toute journée de travail au titre de laquelle ces salariés effectuent une mission, quel qu'en soit le nombre d'heures, est reconnue comme une journée pleine.

ART. 6

6.1. Degré élevé de solidarité

6.1.1. Les organismes assureurs recommandés mettent en œuvre, dans le cadre du contrat garantissant les risques assurantiels tels que définis à l'article 4 du présent accord, au moins l'une des prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La liste de ces prestations est jointe en annexe II du présent accord.

6.1.2. Le financement de ces prestations est assuré par l'affectation de 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises.

6.1.3. Les entreprises doivent mettre en œuvre ces prestations même si elles n'adhèrent pas au contrat d'assurance souscrit auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

Dans ce cas, le financement des prestations du degré élevé de solidarité prévu à l'article 6.1.2 est affecté à l'organisme assureur qui couvre, dans leur entreprise, les risques assurantiels de remboursement " frais médicaux " tels que définis dans le décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014.

6.2. Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander deux organismes assureurs aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de frais de santé prévues par ledit accord, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux articles L. 912-1 et D. 912-1 à D. 912-13 du code de la sécurité sociale.

Les organismes assureurs sont les suivants :
– AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, Siren : 333 232 270 ;
– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500. Siège social : 51, boulevard Vivier-Merle, 69003 Lyon.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

ART.

Annexe 1
Tableaux de garanties

Base (niveau 1)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 67 à 72**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240043_0000_0013.pdf/BOCC

Niveau 2

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 73 à 78**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240043_0000_0013.pdf/BOCC

Niveau 3

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 79 à 84**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240043_0000_0013.pdf/BOCC

ART.

Annexe II

Liste des prestations à caractère non directement contributif définies par la commission nationale paritaire des affaires sociales

Pourra être prise en charge la cotisation du régime remboursement de frais de santé des salariés suivants :
– les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code ;
– les apprentis.

SECTION 5

Avenant : Annexe 6 Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

Elles s'inscrivent dans la continuité du chapitre II de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises prévu à l'article 1er de ladite convention.

L'accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour faciliter un dialogue social de qualité et de proximité.

ART. 2

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs dans les conditions suivantes :
– les accords exprès, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, du salarié et de son employeur, sont requis ;
– une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
— les modalités d'organisation du travail au sein de l'organisme dans lequel le salarié est mis à disposition ;
– l'éventuel maintien des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur. Une attention particulière sera portée au respect des droits à la formation, notamment au vu des évolutions législatives ;
— les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
— les obligations des parties ;
— le terme de la convention ;
— les conditions de retour dans l'entreprise telles que prévues à l'article 5 (période probatoire, préavis, état des lieux des compétences, etc.).

Les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale au salarié pendant sa mise à disposition sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

ART. 3

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

ART. 4

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

ART. 5

Afin d'anticiper le terme de la convention, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, des discussions doivent être initiées avant son terme de façon tripartite selon les délais suivants :
– 1 mois avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;
– 2 mois avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;
– 3 mois pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

Au plus tard, 2 mois avant le terme pour un détachement de plus de 7 mois, de 1 mois pour un détachement de 3 à 6 mois et de 15 jours pour un détachement de moins de 3 mois le salarié, avec accord exprès de l'employeur, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, la convention pourra être renouvelée.

Le cas échéant, les articles 2 et suivants s'appliquent à nouveau.

Dans le cas contraire, le salarié retourne dans son entreprise et bénéficie des conditions suivantes :
– le retour sur son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– un entretien individuel avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ;
– un état des lieux des compétences acquises pendant la mise à disposition. Les modalités de cet état des lieux, de préférence sous la forme d'un bilan des compétences, sont définies dans la convention tripartite de mise à disposition ;
– une formation de remise à niveau sur le poste si nécessaire, ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
– l'organisation syndicale ou l'association d'employeur s'engage à établir un état des compétences acquises par le salarié détaché au cours de sa mission dans le délai correspondant à la date de renouvellement de sa convention.

En cas de rupture anticipée de la convention de mise à disposition, notamment si une période probatoire a été décidée, il est prévu des délais de prévenance comme suit :
– 15 jours avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;
– 30 jours avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;
– 45 jours pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

ART. 6

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés auprès d'un autre employeur.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire de branche.

ART. 8

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

ART.

La loi du 20 août 2008 transpose aux salariés du privé le droit d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

SECTION 6

Avenant : Annexe 7 Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Modification du tableau des prestations garanties par le régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

Les tableaux de garanties de l'annexe 1 sont modifiés comme suit :

Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0021.pdf

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

ART. 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2020. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt. (1)

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 4

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur. Son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacun des signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles. (1)

Il pourra être révisé suivant les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART.

Considérant l'avenant du 21 septembre 2015 de la convention collective des agences de voyages et de tourisme relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Considérant l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1er janvier 2020 ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé afin de le mettre en conformité avec la nouvelle législation et ce, sans modification du montant des cotisations.

Le présent avenant prévoit donc la modification du régime conventionnel qui constitue le socle de base, ainsi que les régimes optionnels, dans le respect du cadre fixé par la réforme du 100 % santé.

Il est convenu ce qui suit :

SECTION 7

Avenant : Annexe 9 Accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Source officielle Légifrance

ART. 4

ART. 4.1

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conservent le bénéfice de :
– l'acquisition des droits à congés payés qui seront accordés et pris conformément à l'article ci-après du présent accord ;
– l'ouverture des droits à pension de retraite ;
– l'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ; ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle de longue durée ;
– les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 ;
– la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif de l'APLD.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

ART. 4.2

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les parties conviennent que la réduction de l'horaire de travail pourra être jusqu'à 50 % de la durée légale du travail et non 40 %, compte tenu de la situation particulièrement dramatique dans le tourisme comme permis en un tel cas par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps s'effectuera au prorata de la durée légale de leur contrat de travail.

ART. 4.3

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic (soit 6 927,39 € mensuels au 1er janvier 2020).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :
– 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
– 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
– 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

ART. 4.4

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté…) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

ART. 4.5

L'employeur qui a recours à l'APLD doit s'engager à proposer des actions spécifiques de maintien dans l'emploi.

Ces engagements peuvent notamment prévoir des mobilités basées sur le volontariat, des formations pour les salariés placés en activité partielle, à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 3.1 et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise. Ils devront figurer dans le préambule de l'accord collectif ou du document unilatéral.

Il est expressément prévu que les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Durant l'application du dispositif, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que ces mesures sont prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :
– si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1er ; à cet égard il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral ;
– si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Journal officiel du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

ART. 4.6

Les partenaires sociaux de la branche appellent la direction des entreprises (dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires) à avoir le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération.

Ainsi, il sera demandé aux instances dirigeantes de ces entreprises de consentir à un effort de modération salariale.

Par ailleurs, la question du versement éventuel de dividendes sera examinée en tenant compte de l'effort collectif sollicité aux termes du présent accord.

ART. 4.7

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dès la reprise du tourisme.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

Les principes directeurs du développement durable et les pratiques de gestion durable du tourisme ; afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises du voyage de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés comme cela a commencé depuis le début de la crise en mars 2020.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation un abondement du CPF du salarié sur le projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

Dans ce cas, l'abondement du CPF du salarié est d'au moins 50 % du coût de la formation (frais pédagogique et les frais annexes) – après déduction de la prise en charge éventuelle du FNE-Formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que ceux liés à la digitalisation et à la RSE.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

ART. 4.8

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE) aux délégués syndicaux et aux représentants des sections syndicales, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :
– le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
– l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
– le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
– les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
– les perspectives de reprise de l'activité.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur doit transmettre le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (adresse mail suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org) :
– le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
– ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

ART.

Les entreprises du tourisme et du voyage ont subi de plein fouet la crise de la « Covid-19 » et l'arrêt de l'activité économique en France et dans le monde. Face à la mise en place d'un confinement quasiment globalisé de la population mondiale, et à une propagation mondiale de la pandémie toutes les activités de tourisme ont été brutalement interrompues et les voyages massivement annulés.

Aujourd'hui encore et pour une période indéterminée mais qui va se prolonger au-delà de 2021, les entreprises du tourisme et du voyage ne peuvent pas retrouver une activité générant un chiffre d'affaires assurant la pérennité de leurs entreprises.

Le tourisme international ressort totalement sinistré par les différentes restrictions à la circulation.

L'organisation du tourisme mondial établit une baisse de 65 % au cours du premier trimestre de l'année de 2020 et de 93 % par rapport aux chiffres de l'année 2019.

Sur le plan européen, Eurostat note un recul moyen des services touristiques de 75 %. Les premiers affectés sont les agences de voyages et les voyagistes qui accusent une baisse de 83,6 % de leur activité, suivi par le secteur du transport aérien (– 73,8 %).

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, pire parfois ouvrent pour refermer.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, les fermetures des frontières et conditions draconiennes d'accès pèsent considérablement dans les choix de consommateurs qui sont désormais plus qu'enclins à reporter leurs voyages pour une durée indéterminée. Les différents gouvernements inquiètent et brident les réservations. Hormis quelques pays frontaliers, les grandes clientèles (américains, asiatiques...) sont et resteront absentes.

Les restrictions restent très importantes et freinent considérablement les possibilités et désirs de voyages.

Même si les Européens se sont mis d'accord pour coordonner leurs restrictions de voyage et mettre fin à la pagaille actuelle, le rythme des contaminations par le « Covid-19 » s'accélère avec une deuxième vague redoutée mais qui s'installe durablement et les États restent libres de suivre ou non les mesures recommandées. Sur l'année, l'OCDE prévoit ainsi un repli de 60 % du tourisme international sur l'intégralité de l'année 2020 pouvant aller jusqu'à 80 %, la reprise espérée en septembre 2020 n'interviendra de manière certaine pas avant 2021/2022 du fait de la survenance de seconde vague importante de l'épidémie qui oblige les gouvernements à reconfiner même partiellement la population.

La CNUCED confirme que le tourisme international va rester suspendu à la reprise totale et effective des activités touristiques ne pouvant intervenir qu'après la levée de l'ensemble des restrictions à la circulation et surtout la disparition du risque sanitaire.

Une note d'information de l'OCDE met déjà en avant le fait que les petites et moyennes entreprises du tourisme et du voyage n'auront probablement pas la résilience et la flexibilité suffisante pour supporter le choc jusqu'à ce qu'une reprise durable puisse commencer. Cette même étude fait d'ores et déjà valoir que 50 % d'entre elles, ne devrait pas survivre à cette crise, ce qui aurait des répercussions plus qu'inquiétantes sur les prévisions nationales mais aussi sur l'intégralité du secteur du tourisme et du voyage.

En France, les premières estimations d'Atout France portent sur une perte de l'ordre de 50 à 60 milliards d'euros.

De plus, la projection effectuée par l'étude PS2E fait valoir que sans prise de mesures par les sociétés, 75 % de ces agences pourraient fermer dans les prochains mois.

De nombreux facteurs pèsent encore sur la reprise d'activité qui n'interviendra pleinement que lors de la levée de l'ensemble des restrictions aux frontières et la disparition totale du risque sanitaire.

Vu le retour et la seconde vague il n'y aura pas de reprise des voyages et les entreprises du tourisme et du voyage ne disposent plus d'aucune visibilité sur les perspectives d'avenir des prestations proposées.

Le cadre juridique français, bien que protecteur, est également source de contraintes pour les entreprises relevant du secteur du tourisme.

L'activité est en effet extrêmement spécifique et très réglementée. Elle implique de nombreux acteurs et dépend d'un cadre juridique strict destiné à protéger les intérêts de ses clients, notamment la responsabilité de plein droit impliquant la bonne exécution du contrat qui la lie à son client. Cela s'étend de la prise de réservation jusqu'au retour du client.

Les répercussions de la crise sanitaire se font sentir sur tout l'écosystème touristique et le secteur de l'aérien. L'association internationale du transport aérien (IATA) a déclaré en mai et réitéré en septembre 2020 qu'« il n'y aura pas de retour à la normale dans l'aérien avant 2023 ».

Le reconfinement national imposé depuis le 28 octobre 2020, les reconfinements également à l'international depuis l'automne 2020, et cette seconde vague rendent encore plus dramatique le sinistre de l'activité touristique.

Les entreprises du tourisme et du voyage ne retrouveront pas l'activité de 2019 avant 2024-2025 en exposant la courbe de l'évolution du trafic aérien ce qui suppose, évidemment une nouvelle organisation des entreprises.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi ; mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur sont de nature à menacer dès janvier 2021 avec destruction de 50 à 75 % des entreprises et emplois des entreprises du tourisme et du voyage ; une prévision d'augmentation et risque du nombre de défaillances d'entreprises 50 à 75 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Il faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les sociétés et emplois du secteur du tourisme. Une défaillance massive de ces entreprises serait fortement préjudiciable pour l'économie française mais également pour l'attractivité de la France de manière générale.

Certes, la mise en place et prolongement de l'activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 avec une prise en charge de l'indemnité à 100 % pour les entreprises du secteur du tourisme et du voyage soulage dans une certaine mesure la trésorerie des entreprises concernées.

Cette mesure n'a cependant pas vocation à s'installer durablement dans notre paysage juridique et doit sur la durée être remplacée par le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle APLD envisagé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et qui a pour objectif de faire face à la baisse durable de l'activité.

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire « Covid-19 » avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

Au regard des contraintes présentes et des enjeux futurs, les entreprises du secteur du tourisme et du voyage doivent en effet désormais envisager une profonde mutation de leur métier et de leurs conditions d'exercices tout en faisant face à une inactivité sans précédent. Dans cet esprit, le dispositif d'activité partielle de longue durée apporte un soutien considérable et offre aux entreprises les moyens d'instaurer une nouvelle organisation qui les préserve d'un risque de fermeture totale.

Par le présent accord, les parties signataires, partenaires sociaux, tous conscients des difficultés dramatiques que traversent les entreprises du tourisme et du voyage conviennent d'instituer le dispositif dénommé activité partielle de longue durée l'APLD, afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Les signataires rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est expressément convenu entre les parties que cet accord APLD ne pourra pas être imposé en substitution d'un régime prévoyant des dispositions plus favorables que celles du présent accord, notamment s'agissant de la prise en charge par l'État de l'allocation.

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord couvre :
– d'une part celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne :
— les employeurs agences de voyages et entreprises du tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités visées aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés sous les codes 79.11Z, 79.12Z ;
— et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger ;
– d'autre part, en raison de leur activité principale toutes les entreprises et/ou organisations syndicales représentatives ayant souhaité adhérer volontairement à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou activité visées ci-dessus sont éligibles, permettant ainsi également aux TPE et PME sans interlocuteur social de bénéficier d'un accord d'APLD avec le document unilatéral homologué qui répondra aux conditions, répondant ainsi à un réel besoin pour les petites structures.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi prévoient un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint pour les TPE-PME.

ART. 2

Tous les salariés visés à l'article 1er du présent accord sont de plein droit éligibles à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle indépendamment de la nature du contrat qui les lie à leur employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires sont ainsi pleinement éligibles au dispositif les salariés soumis à :
– un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
– un contrat à durée déterminée (CDD) ;
– un contrat d'apprentissage ;
– un contrat d'alternance.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En revanche, le dispositif est exclu pour les travailleurs soumis à une convention de stage.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent ici l'importance de la négociation sociale et entendent y accorder une place centrale.

ART. 3.1

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord sont invitées à négocier un accord d'entreprise avec les instances représentatives du personnel en application des articles L. 2232-11et suivants du code du travail.

Pour rappel, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions. (1)

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/ les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions. (1)

L'accord conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe devra a minima prévoir :

1. Un diagnostic de la situation de l'entreprise et ses perspectives de chiffres d'affaires et d'activité sur la durée d'application maximale du dispositif dont les modalités sont fixées dans le présent accord.

2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. Le point de départ de l'application du dispositif ne pourra pas être antérieur au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande a été transmise à l'administration (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3). L'autorisation de recourir à l'APLD est accordée pour une durée de 6 mois, renouvelable pour une période équivalente au vu d'un bilan fourni par l'employeur (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 5, al. 3), dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

3. Les activités et salariés concernés par le dispositif.

4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.

5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

6. Les modalités d'information des organisations syndicales des salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord qui doit au minimum intervenir tous les 2 mois.

7. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours du dispositif.

8. Les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre.

L'accord est envoyé la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) territorialement compétente qui dispose d'un délai de 15 jours afin de se prononcer sur la validité du dispositif. Le délai de 15 jours court à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La DIRECCTE notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation et homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

(1) Les cinquième et sixième alinéas de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.
(Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

ART. 3.2

En l'absence d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche autorise le recours au dispositif spécifique d'activité partielle ouvert par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Un modèle type est proposé en annexe et devra être établi conformément aux dispositions ci-après développées au chapitre III du présent accord de branche (chapitre III « Adaptation des stipulations » de l'accord de branche au sein de l'entreprise par la voie d'un document unilatéral homologué).

La décision d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative est notifiée à l'employeur dans un délai de 21 jours à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La DIRECCTE notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 21 jours vaut décision d'acceptation, validation et homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

ART. 1er

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfaits jours.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :
– activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
– fonctions supports 1 [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
– services administratifs comptables et RH [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
– [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI).

ART. 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD est sollicité du..... [compléter] au..... [attention : par période de 6 mois maximums]. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée s'appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à l'APLD sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus.

ART. 3

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1 de l'accord de branche.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Durant l'application du dispositif de ce document unilatéral, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :
– si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise visé dans le préambule ;
– si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Journal officiel du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche].

L'employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité de son entreprise dès la reprise du tourisme afin notamment de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l'employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO Mobilités).

[En présence d'un (CSE)].

Le comité social et économique (CSE) est informé :
– du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
– et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

ART. 4

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

ART. 5

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er de ce document unilatéral sera réduit de ..... % [maximum 50 %] en deçà de la durée légale du travail.

La situation particulière justifiant cette réduction supérieure pour être de 50 % est justifiée par les circonstances exceptionnelles suivantes au sein de l'entreprise : [compléter].

La réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

ART. 6

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « Rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic (soit 6 927,39 € mensuels au 1er janvier 2020).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :
– 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
– 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
– 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conserveront le bénéfice de :
– l'acquisition des droits à congés payés ;
– l'ouverture des droits à pension de retraite ;
– l'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ;
– les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

ART. 7

Les dirigeants salariés/mandataires sociaux/actionnaires ont le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération et s'engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[À ajouter pour les SARL].
Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À ajouter dans les SAS].
Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À ajouter dans les entreprises cotées].
Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. [Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts].

ART. 8

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la DIRECCTE est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise etc.

L'employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s'assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[En présence d'un CSE].

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :
– le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
– le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
– les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
– les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail) et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage feront état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

ART. 9

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Sa durée est de ..... mois (maximum 6 mois) (renouvelable[s] pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).

ART. 10

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise].

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de ..... mois (durée visée à l'article 9) (maximum 6 mois). Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation de validation et d'homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise].

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :
– soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
– soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui leur transmet une copie de la demande de validation.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation sera éventuellement renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif de l'APLD, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

ART. 11

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org.

Fait à ....., le .....

(Signatures.)

ART.

Diagnostic sur la situation économique

Depuis le début de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », la société fait face à des difficultés financières sans précédent. L'activité est dans un tunnel, presque sans fin depuis mars 2020. Personne ne s'attendait à cette crise qui a touché le monde entier quasiment en même temps.

Les effets du confinement à l'échelle mondiale – et par conséquent de l'arrêt quasi-total des activités pour de nombreuses entreprises du tourisme – puis désormais crise du Covid avec fermeture des frontières, deuxième vague et protocole très stricte, sont nombreux.

Le tourisme fait probablement face à la pire épreuve de son histoire moderne et notre société en subit également les conséquences.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, parfois ouvrent pour refermer.

Les aides gouvernementales d'activité partielle (et d'exonération de charges pour un trimestre) ne suffisent pas à pallier cette crise financière sans précédent.

La société [compléter] subit des très graves difficultés économiques en comparant les chiffres de 2019 et ceux de 2020, posant les charges incompressibles avec les CA réduits à presque néant.

L'activité s'est effondrée sans perspective de reprise à court terme ni moyen terme.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur sont de nature à menacer dès janvier 2021. Il nous faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les emplois car notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.
[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [compléter].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'Unédic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Ce dispositif avec remboursement de l'allocation à 100 % n'est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020 et va donc être modifié.

Le dispositif spécifique de l'APLD a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l'activité partielle classique dite de droit commun. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail (exceptionnellement de 50 %) sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux des entreprises du tourisme sont entrés en négociation et ont conclu un accord de branche le [...] permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Les engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle sont développés à l'article 3 de ce présent document.

ART.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

ART. 5

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :
1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
3° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4° Les engagements en matière d'emploi ;
5° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
6° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
8° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

ART. 6

ART. 6.1

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique (lorsqu'il existe) lors de l'information consultation visée à l'article 1er.

Les premiers constats chiffrés du préambule de cet accord de branche ne pouvant nécessairement que constituer une première base de réflexion, chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5e alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui dispose que les conditions de maintien dans l'emploi s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

ART. 6.2

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

En outre, l'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité partielle de longue durée avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail (ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite).

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité partielle de longue durée permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

ART. 6.3

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

ART. 6.4

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire. (Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

ART. 6.5

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les conditions de maintien dans l'emploi ci-après développées s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1er.

À cet égard, il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral.

Chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5e alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

ART. 6.6

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, telle la digitalisation.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

ART. 6.7

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

ART. 6.8

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

ART. 7

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

ART. 8

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

ART. 9

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CPPNI examinera 2 fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche.

ART. 10

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En outre, il est convenu que la CPPNI se réunira au plus tard 1 an après la signature de ce présent accord afin de discuter d'une éventuelle adaptation des mesures de cet accord en fonction de l'évolution de la situation économique des entreprises de la branche.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

En outre, un bilan simplifié sera étudié chaque semestre par les délégations patronales et salariales. Il comprendra les indicateurs suivants :
– part des salariés bénéficiant du dispositif ;
– taux moyen d'activité ;
– part des salariés dont le taux d'activité est inférieur à 20 %.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

ART. 11

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. (1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

ART. 12

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

ART. 13

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 1 du 2 juin 2022 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le chapitre Ier « Dispositions générales » est complété des dispositions suivantes :

« Chapitre Ier Dispositions générales

Article 4 bis

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés : absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

À ce titre, les signataires indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, excepté celles prévues à l'article 7.6.2 de la convention collective. »

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 5

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Il a pour objet de préciser les dispositions du chapitre Ier « Dispositions générales » de cette convention collective nationale en ajoutant un nouvel article relatif aux entreprises de moins de 50 salariés, nécessaire à l'extension de la convention collective.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 2 du 22 février 2023 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 7.7 :
À l'alinéa 5, les mots « 6.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI du 13 octobre 2020 » sont remplacés par « 61 de la présente convention ».

2° À l'article 9 :
À l'alinéa 3, les mots « Annexe 1 » sont remplacés par « Chapitre XII ».

3° À l'article 10.1.1 :
À l'alinéa 4, les mots « Annexe 1 » sont remplacés par « Chapitre XII ».

4° À l'article 12.5 :
À l'alinéa 4, les mots « Annexe I » sont remplacés par « Annexe 2 ».

5° À l'article 19.1.1 :
À l'alinéa 2 du 1 « licenciement », les mots « article 31 » sont remplacés par « article 13 ».
À l'alinéa 3 du 1 « licenciement », les mots « article 31 » sont remplacés par « article 13 ».

6° À l'article 22.7.1 :
À l'alinéa 2, le mot « annexe » est remplacé par « article 22.1.2 ».
À l'alinéa 5, les mots « 5.3 du présent titre » sont remplacés par « 13.3 de la présente convention ».

7° À l'article 26.3 :
À l'alinéa 1, les mots « du présent accord » sont remplacés par « de la présente convention ».

8° À l'article 38 :
À l'alinéa 3, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « au chapitre XI ». Les mots « au chapitre X » sont remplacés par « au chapitre XII ».

9° À l'article 43 :
À l'alinéa 11, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « au chapitre XII ».

10° À l'article 47 :
Aux alinéas 2,3,5 et 7, le terme « CPPNI » est remplacé par « commission paritaire nationale ».
À l'alinéa 7, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « à l'article 51 ».

11° À l'article 48.1.1 :
Au premier alinéa, les mots « 7,30 et 54 » sont remplacés par « 7.4,38 et 43 ».

12° À l'article 50 :
Au premier alinéa premier tiret, « 62.1 » est remplacé par « 49, alinéa 2 ».
Au premier alinéa, deuxième tiret « 62.2 » est remplacé par « 49, alinéa 3 ».
Au premier alinéa, troisième tiret, « 62.3 » est remplacé par « 49, alinéa 4 ».

13° À l'article 54 :
Au deuxième alinéa, les mots « l'accord mettant en place la CPPNI » sont remplacés par « le présent article ».

14° À l'article 55 :
À l'alinéa 3, les mots « articles 7 et 62.1 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 2 ».
À l'alinéa 5, les mots « art. 62.2 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 3 ».
À l'alinéa 6 les mots « art. 63.2 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 4 ».

15° Article 56 :
À l'alinéa 2, les mots « article 3 » sont remplacés par « 53.2 ».

ART. 2

Le titre « Heures supplémentaires » est ajouté à l'article 24.5.1.

ART. 3

Nouvelle numérotation de la liste des emplois :
Les articles 11.1.6.2, 11.1.6.3 et 11.1.6.4 de la convention collective des opérateurs de voyage et des guides du 19 avril 2022 sont abrogés et modifiés comme suit :

« 11.1.6.2. Autres emplois

22. Réceptionniste accueil

Accueille, renseigne les visiteurs et les dirige vers les services concernés. Effectue des travaux administratifs simples. Peut être amené à distribuer et affranchir le courrier et à transmettre les communications téléphoniques.

23. Agente / Agent services généraux

Assure différentes tâches simples d'ordre logistique, matériel ou administratif en appui aux services de l'entreprise : classement, travaux de manutention, entretien, maintenance courante, sécurité, courses ... Peut être amené(e) à conduire un véhicule.

24. Assistante / Assistant secrétariat

Effectue des travaux sur matériel bureautique. Effectue le classement et l'enregistrement des travaux effectués. Peut prendre des notes et les transcrire. Assure la constitution de dossiers et leur tenue à jour.

25. Assistante / Assistant de direction

Assure le secrétariat d'un cadre de direction ou d'un service, l'assiste dans la gestion quotidienne des dossiers afférents à son activité. Prépare ses éléments de travail. Tient et organise son planning. Peut diriger le secrétariat.

26. Aide-comptable

Effectue tous travaux simples de comptabilité selon des directives générales.

27. Comptable

En charge de la gestion ou de la supervision de la comptabilité générale. Peut assurer les écritures d'inventaire. Peut avoir la charge de l'administration du personnel et de la paie.

28. Technicienne / Technicien paie

Traite et produit dans les délais la paie et les déclarations de charges sociales, ainsi que toutes les attestations nécessaires. Peut être chargé(e) de travaux administratifs de gestion du personnel.

29. Chargée / Chargé des ressources humaines

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Peut avoir plus spécifiquement en charge un des domaines techniques des ressources humaines (recrutement, prévoyance, droit du travail, formation ...).

30. Chargée / Chargé de marketing, communication, promotion, édition

Contribue à la définition et assure la mise en œuvre des activités de communication, promotion, édition, marketing de l'entreprise.
La chargée / Le chargé de communication met en œuvre la communication de l'entreprise.
La chargée / Le chargé de promotion a en charge l'élaboration, la logistique et la mise à disposition du public et des professionnels des informations et documents publicitaires ou de promotion.
La chargée / Le chargé d'édition assure le travail éditorial nécessaire à l'élaboration des brochures et catalogues.
La chargée / Le chargé de marketing assure la mise en œuvre des actions dans le cadre de la stratégie marketing de l'entreprise.

31. Chargée / Chargé de site internet

Assure la gestion courante et la mise à jour du site internet sur la base des directives qui lui sont données. Peut participer à la conception du site.

32. Conceptrice / Concepteur / Graphiste / Infographiste

Construit et gère l'identité visuelle de l'entreprise sur internet.

33. Responsable gestion de la relation clients (Customer relationship management / CRM)

Construit, gère et exploite la base de données des clients et propose des outils et des projets pour favoriser la relation de l'entreprise avec ses clients.

34. Community manager (Animatrice / Animateur de communauté web)

Fédère et anime la communauté d'internautes autour de l'entreprise sur les réseaux sociaux, blogs, forums ... Gère et développe la présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux.

35. Social media content manager (Responsable des contenus réseaux sociaux)

A pour mission de développer une stratégie de présence numérique de l'entreprise sur les différents médias sociaux pour les clients et prospects. Accompagne sa mise en œuvre afin d'assurer une bonne visibilité, générer du flux et surveiller l'e-réputation de l'entreprise.

36. SEO (Search engine optimisation) manager (Responsable référencement)

Son rôle est d'optimiser un site internet pour qu'il ressorte dans les meilleures places des moteurs de recherches sur certains mots-clés prédéfinis. Son travail a pour objectif d'amener un trafic qualifié afin d'augmenter le taux de conversion.

37. Juriste

Contribue à prévenir et minimiser les risques juridiques en intervenant dans l'ensemble du domaine des affaires juridiques.

38. Contrôleuse / Contrôleur de gestion

Effectue toutes les opérations se rapportant au contrôle de la gestion de l'entreprise et des filiales. Exerce une surveillance des indicateurs de gestion mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise, et fournit les informations à la direction. Apprécie les causes et les effets des écarts identifiés entre les objectifs et les réalisations. Peut proposer à la direction des actions correctives à mettre en œuvre.

39. Chargée / Chargé d'exploitation informatique

Met en place des ressources et moyens informatiques d'étude, méthode et application. Réalise des traitements d'exploitation informatique. Gère l'assistance en ligne dite « hot line ».

40. Responsable du développement web

Est responsable de l'offre commerciale de l'entreprise sur internet. Conçoit et met en œuvre la stratégie marketing de l'entreprise sur le web. Dirige les équipes de mise en œuvre sur les différents canaux de distribution digitale utilisées par l'entreprise et propose leur développement.

41. Développeuse / Développeur

Conçoit, programme, développe et améliore les logiciels, il assure un rôle de maintenance et de suivi. Il prend en charge la formation des utilisateurs amenés à utiliser les logiciels conçus par ses soins, avec un véritable soutien technique.

Participe à la rédaction de guides d'utilisation pour faciliter la prise en main des futurs usagers. Il intervient à différents niveaux en fonction de ses missions.

42. Chief information security officer (Directrice / Directeur de la sécurité des systèmes d'information)

Intervient comme expert métier. Crée et déploie les processus de l'entreprise relatifs aux questions de sécurité. Aide et conseille les entreprises à assurer la sécurité de leurs données et de leurs systèmes.

Assure le contrôle permanent de l'activité et définit les exigences de sécurité associées. Définit la politique de gestion des risques de l'information dans l'entreprise, du déploiement et de l'animation du dispositif de gestion des risques.

43. Traffic manager (Gestionnaire de flux)

A pour mission d'optimiser tous les leviers d'acquisition de flux sur le web (référencement, partenariats ...) afin de donner de la visibilité au site, de générer le maximum de flux.

44. Intégratrice / Intégrateur web

A pour mission de réunir, puis d'assembler les différents éléments qui composent un site, de la mise en page générale jusqu'aux animations graphiques et sonores. Travaille conjointement avec un chef de projet et un développeur en charge de la partie cachée de la solution web (développeur « back end »).

45. Digital project manager (Cheffe / Chef de projet digital)

Est responsable de la création, de la mise en œuvre et de la gestion de projets internet ou mobiles. Est l'interface d'équipes techniques, de marketing et de production. Recueille à la fois les besoins (prise d'information, évalue la faisabilité technique du projet ainsi que sa pertinence en fonction de l'environnement économique, la stratégie de l'entreprise et les tendances du web.

Dresse le cahier des charges, établit les spécificités techniques, élabore le planning et le budget, estime avec précision les moyens et le temps de travail nécessaire pour chaque phase (développement, production des médias, tests)

46. Data scientist (Scientifique des données)

Son rôle est le croisement des données de l'entreprise avec celles mises à disposition via les services web et autres canaux digitaux (téléphone mobile ...). Leur objectif : donner du sens à ces données et en extraire de la valeur pour aider l'entreprise à prendre des décisions stratégiques ou opérationnelles.

47. Chargée / Chargé d'études et développement informatique

Conçoit, pilote et participe à la mise en œuvre des projets de développement informatique, en assurant l'analyse fonctionnelle, la conception technique, le codage, la mise au point et la documentation des programmes, dans le respect des normes et standards en vigueur dans l'entreprise. Peut aussi participer aux études préalables (cahier des charges, analyse fonctionnelle).

48. Commerciale / Commercial

Est chargé(e) de visiter une clientèle potentielle et/ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle selon les grandes orientations de la direction.

49. Commerciale expérimentée / Commercial expérimenté

Est chargé(e) de visiter une clientèle potentielle et/ ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle. A plus d'autonomie dans la négociation. Son champ d'intervention est plus large (volume, impact, interlocuteurs ...).

50. Chargée / Chargé (service) qualité, SAV

Assure le suivi des incidents clients. Définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité. Suit le contrôle des produits et prestations. Procède à l'analyse statistique des questionnaires après-vente. Analyse, synthétise et instruit les réclamations et procède à une enquête. Traite les litiges, suit les dossiers délicats. Rédige les réponses et communique en interne les dysfonctionnements.

51. Cheffe / Chef de projet évènementiel senior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation. Coordonne les intervenants internes ou prestataires extérieurs et gère le budget de l'évènement.

52. Cheffe / Chef de projet évènementiel junior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation, soit en appui d'un chef de projet senior, soit en autonomie.

53. Assistante / Assistant évènementiel

Intervient dans la mise en œuvre de la logistique de l'évènement soit en appui au chef de projet, soit en autonomie.

11.1.6.3. Emplois génériques

54. Assistante / Assistant technique

Participe, le plus souvent en appui à un salarié plus expérimenté ou sur ses conseils, à la mise en œuvre d'une tâche ou d'une opération technique.

55. Assistante technique expérimentée / Assistant technique expérimenté

Met en œuvre directement une opération technique ou un ensemble de tâches qui requièrent un bon niveau de technicité.

56. Chargée / Chargé de projet ou de mission

Est en charge de la conduite et de la gestion d'un projet et/ou d'une mission qui requiert un bon degré d'autonomie et une technicité attestée.

57. Responsable de service

Son expérience professionnelle, ses compétences techniques et de management lui permettent de diriger, animer et contrôler l'activité d'un service et/ ou d'une exploitation. Assure la responsabilité et la coordination de l'ensemble des missions de son service.

58. Responsable sécurité et prévention des risques

Contrôle et fait appliquer les mesures de protection et de prévention des risques professionnels en vue d'amélioration, communique et sensibilise les acteurs de l'entreprise sur ces sujets, met en place les plans d'action nécessaires.

59. Expert

Possède une parfaite maîtrise de son domaine d'intervention et des capacités à formaliser et à transmettre.

60. Directrice adjointe / Directeur adjoint

Dispose de connaissances et de capacités suffisamment approfondies pour seconder le directeur ou la direction. Son activité s'étend à l'organisation, la gestion et l'encadrement dans son domaine de compétence. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées.

61. Directrice / Directeur

Cette qualification est attribuée selon les besoins et l'envergure de l'entreprise à des postes soit couvrant un service très important ou plusieurs services, soit assurant au plus haut niveau les responsabilités confiées. Détermine les objectifs en termes de développement, de ressources et de moyens de l'entreprise et/ou du service et/ou du département.

Dispose d'une délégation permanente de pouvoir dans le cadre défini par l'entreprise.

11.1.6.4. Emplois RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise)

62. Chargé(e) de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargé(e) de mission RSE)

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique d'entreprise en termes de développement durable et de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux RH.

63. Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE)

A une connaissance pointue dans le domaine de la responsabilité sociale et est informé(e) de tout le contexte législatif. Adapte la politique de l'entreprise aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives en termes de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux.

Mesure des points à améliorer et des progrès de son entreprise dans le domaine du développement durable.

64. Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT)

En charge de la mise en place et la gestion de la politique QVT dans l'entreprise, l'organisation de la vie au travail, l'accompagnement des collaborateurs et des managers et le soutien de la fonction RH.

65. Directrice / Directeur de fondation

En charge de la gestion, du pilotage, de la coordination et du suivi des projets et du mécénat. Animation des instances, préparation des conseils d'administration. Suivi financier des opérations et gestion du budget de la fondation.

Promotion de la fondation – Plan de communication et organisation d'événements grand public.

ART. 4

L'annexe II « Classification des emplois » de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est abrogée et modifiée par le présent article :

« Conformément aux dispositions de l'article 11.1.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyage et des guides, la présente classification n'établit qu'une proposition de classification, le groupe d'appartenance du salarié devant être établi en fonction du niveau de responsabilité, d'autonomie et de technicité réel que requiert son poste, tels que visés dans les définitions prévues aux articles 11.1.4 et 11.1.5.

Il est ainsi rappelé que la création de nouvelles définitions ou la révision des classifications ne peut remettre en cause le groupe, le statut ou les avantages acquis par un salarié antérieurement à la nouvelle classification.

Catégorie	Famille	N°	Emploi	A	B	C	D	E	F	G
	Tourisme + affaires	1	Conseillère / Conseiller voyages	X	X					
		2	Conseillère voyages expérimentée / Conseiller voyages expérimenté			X	X			
		3	Forfaitiste		X					
		4	Forfaitiste expérimentée / Forfaitiste expérimenté			X	X			
		5	Conseillère / Conseiller billetterie	X	X	X				
		6	Chargée / Chargé de documents de voyages	X	X					
	Agences (tourisme)	7	Responsable de secteur ou d'unité technique				X	X		
		8	Responsable d'agence(s)					X	X	
		9	Animatrice-coordinatrice de réseau / Animateur-coordinateur de réseau					X	X	X
		10	Directrice régionale / Directeur régional							X
Emplois spécifiques du tourisme	Plateaux	11	Responsable de module, d'équipe				X	X		
		12	Responsable de groupe				X	X	X	
		13	Responsable de plateau					X	X	
	Réceptif	14	Agente / Agent réceptif		X	X				
		15	Agente / Agent d'accueil	X	X	X				
		16	Agente / Agent d'exploitation, Agente / Agent de planning	X	X	X				
		17	Déléguée réceptif, correspondante locale / Délégué réceptif, correspondant local		X	X				
	Transports, exploitation	18	Gestionnaire des allotements terrestres		X	X	X			
		19	Gestionnaire des allotements aériens		X	X	X			
	Production	20	Cheffe de produit / Chef de produit					X	X	
		21	Acheteuse / Acheteur					X	X	
	Accueil, secrétariat, services généraux et administratif	22	Réceptionniste accueil	X	X					
		23	Agente / Agent services généraux	X	X					
		24	Assistante / Assistant secrétariat	X	X	X				
		25	Assistante / Assistant de direction				X	X		
	Comptabilité	26	Aide-comptable	X	X					
		27	Comptable			X	X			
	Ressources humaines	28	Technicienne / Technicien paie		X	X	X			
		29	Chargée / Chargé des ressources humaines			X	X	X		
Autres emplois	Marketing, communication	30	Chargé de marketing, com., promotion, édition			X	X	X		
		31	Chargée / Chargé de site internet			X	X	X		
		32	Conceptrice / Concepteur / Graphiste / Infographiste		X	X	X			
		33	Responsable gestion de la relation clients (Customer Relationship Management / CRM)				X	X	X	
		34	Community manager (Animatrice / Animateur de communauté web)			X	X	X		
		35	Social Media Content Manager (Responsable des Contenus Réseaux Sociaux)				X	X	X	
		36	SEO (Search Engine Optimisation) Manager (Responsable Référencement)				X	X	X	

	Juridique	37	Juriste					X	X	
	Contrôle de gestion	38	Contrôleuse / Contrôleur de gestion					X	X	
	Informatique / Web	39	Chargée / Chargé d'exploitation			X	X	X		
		40	Responsable du Développement Web					X	X	
		41	Développeuse / Développeur					X	X	
		42	Chief Information Security Officer (Directrice / Directeur de la Sécurité des Systèmes d'Information)					X	X	
		43	Traffic Manager (Gestionnaire de Flux)					X	X	
		44	Intégratrice / Intégrateur Web			X	X	X		
		45	Digital Project Manager (Cheffe / Chef de Projet Digital)				X	X	X	
		46	Data Scientist (Scientifique des Données)					X	X	
		47	Chargée / Chargé d'études et développement				X	X	X	
	Commercial	48	Commerciale / Commercial			X	X			
		49	Commerciale / Commercial expérimenté					X	X	
	SAV, qualité	50	Chargée / Chargé (service) qualité, SAV		X	X	X			
	Evènementiel	51	Cheffe / Chef de Projet Évènementiel Senior					X	X	
		52	Cheffe / Chef de Projet Évènementiel Junior			X	X	X		
		53	Assistante / Assistant Evénementiel		X	X	X			
Emplois génériques		54	Assistante / Assistant technique	X	X					
		55	Assistante technique expérimentée / Assistant technique expérimenté			X	X			
		56	Chargée / Chargé de projet ou de mission					X	X	
		57	Responsable de service					X	X	
		58	Responsable sécurité et prévention des risques					X	X	
		59	Expert					X	X	
		60	Directrice adjointe / Directeur adjoint						X	X
		61	Directrice / Directeur							X
Emplois RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise)		62	Chargée / Chargé de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargée / Chargé de mission RSE)					X	X	
		63	Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE)					X	X	
		64	Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT)					X	X	
		65	Directrice / Directeur de Fondation						X	X
Emplois des guides		66	Guide-conférencier					X		
		67	Guide-accompagnateur			X				
		68	Accompagnateur		X					

ART. 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 6

Le présent avenant entre en vigueur le 31 mars 2023.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Considérant que dans les entreprises de moins de 50 salariés, certains salariés sont davantage susceptibles d'accomplir des missions transverses pouvant relever de plusieurs métiers présentés dans la grille de classification :

Lorsque le périmètre des missions d'un salarié est étendu de manière significative, le supérieur hiérarchique le convoque à un entretien individuel dans les meilleurs délais pour vérifier la concordance de ses nouvelles missions avec le groupe auquel il appartient et étudier la nécessité d'effectuer une formation pour les accomplir. Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile à la mise en conformité du texte.

ART. 8

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 9

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 10

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Il a pour objet de compléter la classification des emplois proposée en annexe 2, d'adapter la numérotation de la liste des emplois figurant à l'article 1.1, et d'apporter d'autres précisions utiles en matière de numérotation et de vocable utilisé dans la convention collective.

SECTION 10

Avenant : Accord du 25 avril 2023 relatif au dispositif d'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

ART. 2

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

ART. 3

• Soit par décision unilatérale car :

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clé en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2).

• Soit par accord collectif dans toutes les entreprises :

À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut reprendre les options retenues dans l'accord de branche mais il est rappelé que l'intéressement ne peut pas être mis en place par décision unilatérale mais uniquement par accord collectif.

ART. 4

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune période de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de cette ancienneté minimale requise de 3 mois pour droit à intéressement.

Il est précisé que pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord étant applicable aux entreprises ayant moins de 50 salariés, il s'applique également aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 50 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire) non-salariés au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

ART. 5

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par :
– l'atteinte d'un résultat courant avant impôts positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise ;
– l'atteinte d'un résultat d'exploitation positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges d'exploitation de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le résultat courant avant impôts est obtenu en ajoutant au résultat d'exploitation les opérations financières réalisées.

Considérant que le calcul de l'intéressement sur la base du résultat courant avant impôts est pertinent dans un contexte « post-covid », les partenaires sociaux ont décidé de limiter l'utilisation de cette formule de calcul pour les seules décisions unilatérales et accords d'entreprise dont la durée d'application est comprise entre les exercices 2023 et 2026 inclus.

Ainsi, il est expressément prévu que le résultat courant avant impôts ne pourra plus être utilisé comme base de calcul pour les décisions unilatérales dont la durée de validité s'étend au-delà du 31 décembre 2026, et ce, même sans avenant de révision au présent accord de branche.

ART. 6

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les opérateurs de voyages et les guides à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salariés.
Par conséquent, la branche a retenu les options de répartition suivantes :
– répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) ; l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale ;
– répartition proportionnellement au temps de présence effective : il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :
— les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
— les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
— les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
— les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
— les heures de délégation ;
— les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
— les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
— le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
— les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
— toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

ART. 7

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

ART. 8

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter pour :
– un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
– un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise ;
– un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

ART. 9

Les modalités d'information des salariés et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

ART. 10

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

ART. 11

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 12

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain de son agrément par les services compétents.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

ART.

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à l'obligation réaffirmée par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « ASAP » d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de pouvoir mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux plus petites entreprises de la branche des opérateurs de voyages et des guides n'ayant pas de dispositif d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement « clé en main » qui se veut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des choix faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales obligatoirement contenues dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher l'option de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Soucieux de négocier un accord également transposable dans le plus grand nombre des entreprises, les partenaires sociaux ont ainsi prévu un régime d'intéressement simple à mettre en œuvre après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir d'exemple aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en affinant la formule de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail met à disposition des entreprises une pluralité de modes de mise en place du dispositif d'intéressement, quel que soit l'effectif de l'entreprise :
– par convention ou accord collectif de travail ;
– par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
– par accord conclu au sein du comité social et économique ;
– à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Ainsi même dans les entreprises ayant moins de 50 salariés et dépourvues de CSE, l'intéressement peut être mis en place par accord élaboré au plus près de l'activité et proposé par l'employeur aux salariés, comportant des clauses modifiées et la mise en place d'un intéressement avec mode et base de calcul adaptés aux spécificités et souhaits de la société et des salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif de participation) et à la condition préalable de respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrières des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

ART.

Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :
– les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
– les stipulations de l'accord de branche du ..... qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie du résultat.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul :
– le résultat d'exploitation ;
ou
– le résultat courant avant impôts pour une mise en œuvre jusqu'en 2026 inclus uniquement (cette base de calcul ne pouvant être utilisée au-delà, même en l'absence d'avenant de révision de l'accord de branche).

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise. Elles traduisent en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :
– attribuer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat courant avant impôts ou du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
– être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié(e)s les moins rémunéré(e)s.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs élections en matière de représentant du personnel avant de mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujetti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de déterminer :
– la période pour laquelle il est conclu ;
– son champ d'application ;
– les modalités d'intéressement retenues ;
– les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
– la période des versements ;
– les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel disposent des moyens d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
– les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
– les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions légales novatrices le permettent.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée correspondant à trois (3) exercices comptables de la société ..... [compléter].

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6e mois dudit exercice. Les dates de prises d'effet et de fin du dispositif sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente décision unilatérale.

À l'issue de la période de trois ans d'application, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système, sous la même forme ou sous une forme différente.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du ..... relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

L'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord s'applique également au(x) :
– chef d'entreprise ; président ; directeur général ; gérant ; membres du directoire ;
– conjoint ou partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur/conjoint associé ;
– dirigeant d'entreprise ou mandataires sociaux de l'entreprise titulaire(s) d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, et qui exerce(nt) une fonction le(s) plaçant en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Les dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

ART. 4

Il est rappelé que les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :
– n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
– ne se substituent à aucun élément de rémunération ;
– n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont néanmoins soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, à l'exception du choix des salariés d'affecter ces sommes à un plan d'épargne lorsqu'il existe.

Pour toute entreprise ayant moins de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du forfait social.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

ART. 5

5.1. Option 1 : objectif de résultat courant avant impôt positif

(Uniquement pour une décision unilatérale couvrant 3 exercices compris entre 2023 et 2026 même sans avenant de révision à l'accord de branche).

5.1.1. Seuil de déclenchement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

L'intéressement ne sera versé que si la société a atteint un résultat courant avant impôts positif.

5.1.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat courant avant impôts est positif.

Un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat courant avant impôt ci-dessus défini.

5.2. Option 2 : objectif de résultat d'exploitation positif

5.2.1. Seuil de déclenchement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise a atteint un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

5.2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat d'exploitation de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

Un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat d'exploitation ci-dessus défini.

5.3. Dispositions spécifiques à la mise en place hors dispositif « clé en main »

S'agissant de la mise en place hors dispositif « clé en main » par voie d'accord d'entreprise, il est rappelé que l'accord peut être modifié ou dénoncé dans les conditions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

À l'exception des avenants concernant la mise en conformité réclamée par l'administration et pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus que les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul.

L'avenant est déposé auprès de la DREETS dépositaire de l'accord initial, selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

ART. 6

• Option 1 : répartition proportionnelle au temps de présence :

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires, au prorata du temps de présence durant l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou les travailleurs à domicile ayant été, au préalable, pris en compte au prorata de l'horaire théorique.

L'horaire théorique sur l'année est calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion étant faite des heures supplémentaires.

Sont assimilés à du temps de présence, au sens du présent accord :
– les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
– les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
– les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
– les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
– les heures de délégation ;
– les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
– les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
– le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
– les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
– toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

Il en résulte que toute autre période d'absence au cours de l'année visée est retranchée du temps de présence théorique pour la répartition de l'intéressement.

• Option 2 : répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

ART. 7

7.1. Plafonnement individuel

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du ..... relatif à l'intéressement, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

7.2. Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

ART. 8

8.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

8.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :
– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires ;
– pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale ;
– pour un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

À défaut pour les salariés d'avoir demandé dans les 15 jours le versement immédiat de tout ou partie des droits à intéressement qui leur ont été attribués, ces droits seront transférés par défaut dans le plan d'épargne d'entreprise, s'il existe.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime individuelle d'intéressement sera réglée directement au salarié.

8.3. Transfert sur le compte épargne temps (CET)

Les salariés peuvent décider de transférer tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le CET. Ils devront pour ce faire en informer l'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement en indiquant le pourcentage des sommes qu'ils souhaitent transférer.

Il sera procédé, dans ce cas, au reversement automatique de ces sommes sur le CET, le reliquat éventuel sera soit versé au salarié s'il le demande dans les conditions fixées à l'article 8.1 du présent accord, soit affecté au plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 8.2 du présent accord.

8.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :
1° Le montant global de l'intéressement ;
2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

ART. 9

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
– les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

ART. 10

10.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il disposera de l'ensemble des informations permettant de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils feront ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement collectif attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

10.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

ART. 11

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

ART. 12

L'entreprise indique dans un document unilatéral d'adhésion joint le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion donnera lieu dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » (adresse : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/).

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle, infra-annuelle ou pluriannuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1er janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1er juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1er avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail).

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail :

https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des accords d'intéressement est assuré par les services de la DDETS compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 8.4., le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

ART.

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche des opérateurs de voyages et des guides en date du ... ...

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : ... ... [l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné].

L'accord prendra effet, pour la première fois, à compter de l'exercice ouvert le ... ... [compléter] et cessera de plein droit au terme de l'exercice clos le ... ... [compléter].

La date d'effet de l'accord correspond au début de la première période de calcul de l'intéressement (par exemple, début du premier exercice de référence ...).

L'accord d'intéressement étant conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet ouvre droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la durée d'exécution de l'accord court à partir de sa date d'effet.

Si besoin : Selon l'article L. 3313-2 du code du travail, l'accord d'intéressement est conclu au niveau de l'entreprise et concerne donc l'ensemble des établissements de la société s'il y en a plusieurs.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du ... ...

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :
– les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
– les stipulations de l'accord de branche du ... ... qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est conclue afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujetti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Seuil de déclenchement et formule de calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement ne sera versé que si :

☐ Option 1 : la société a atteint un résultat courant avant impôts positif (uniquement pour une décision unilatérale couvrant trois exercices compris entre 2023 et 2026).

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat courant avant impôts tel que défini à l'article 5.1 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat courant avant impôts de l'exercice N – 1 est le suivant : ... ...

☐ Option 2 : la société a atteint un résultat d'exploitation positif.

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat d'exploitation tel que défini à l'article 5.2 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat d'exploitation de l'exercice N – 1 est le suivant : ... ...

[Choisir l'une des deux options.]

Répartition de l'intéressement

La répartition de la prime individuelle d'intéressement sera versée selon les critères de l'option suivante :
☐ Répartition proportionnelle au temps de présence.
☐ Répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

[Choisir l'une des deux options.]

Plafonnement individuel

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Ainsi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Plafonnement collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site « TéléAccords » (adresse : https :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ Teleprocedures/).

[En cas de CSE mis en place dans l'entreprise] Le comité social et économique a été informé de la décision le ... ...

Les salariés ont été informés de la décision le ... ...

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : ... ... [décrire les moyens d'information utilisés].

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni @ entreprisesduvoyage. org).

Fait à ... ..., le ... ...

Madame/ Monsieur ... ...

Qualité ... ...

Signature

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 3 du 21 juin 2023 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les accords attachés à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme sont ainsi intégrés à la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 :

1° L'accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 11 décembre 2015 et publié au JORF du 22 décembre 2015, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 3.

2° L'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme, étendu par arrêté du 3 mai 2017 et publié au JORF du 6 mai 2017, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 4.

3° L'accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, étendu par arrêté du 4 mai 2017 et publié au JORF du 6 mai 2017, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 5.

4° L'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés, étendu par arrêté du 2 juillet 2021 et publié au JORF du 16 juillet 2021, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 6.

5° L'avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé, étendu par arrêté du 10 juillet 2020 et publié au JORF du 1er août 2020, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 7.

6° L'accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 30 novembre 2020 et publié au JORF du 15 décembre 2020, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 8.

7° L'accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), étendu par arrêté du 11 mars 2021 et publié au JORF du 17 mars 2021, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.
Il fait l'objet d'une annexe n° 9.

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, autres que ceux éventuellement déjà présents dans les accords précités.

ART. 5

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en y intégrant plusieurs accords de branches attachés à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710) fusionnée.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 4 du 19 septembre 2023 relatif à la modification des dispositions de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 2.3 :

Au 3° alinéa, après le mot « convention » sont insérés les mots « et signataires ».

Au 8° alinéa, le mot « signataires » est remplacé par les mots « organisations syndicales représentatives ».

2° À l'article 2.4 :

Une seconde phrase est ajoutée au 4° alinéa « La déclaration de dénonciation est adressée par la partie qui en est signataire aux services de la direction générale du travail ».

3° À l'article 3 :

Le 1° alinéa est remplacé par : « Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. »

4° À l'article 7.5 :

Au 1° alinéa, après le mot « national » sont insérés les mots « et interprofessionnel ».

5° À l'article 8.2 :

Au 5° alinéa, après le mot « peut » est inséré le mot « notamment ».

6° À l'article 10.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite de l'alinéa 2 :
« Il est rappelé que la branche publie chaque année un panorama de branche faisant état des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22, II, 9° et L. 2241-17 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, conviennent d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer les écarts de rémunération existant.

Les partenaires sociaux s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés, à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent également que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les entreprises concernées transmettront leurs diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes prévus à l'article L. 2312-36,2° du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective à l'adresse email : cppni @ entreprisesduvoyage. org.

Les indicateurs fournis sont ceux visés au A du 2° de l'article R. 2312-8 ou aux I et II du 2° de l'article R. 2312-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'État, dans le cadre des dispositifs du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore au titre des aides à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilité, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés. »

7° À l'article 10.2.3 :

Le titre de l'article est remplacé par :
« Actions dans les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas de délégués syndical ».

Après le mot « entreprises », sont insérés les mots « de moins de 50 salariés ».

8° À l'article *13.1* (1) :

La liste figurant à l'alinéa 2 est complétée comme suit :
« – les absences pour examens médicaux liés à la grossesse ;
– le temps passé en tant que conseiller du salarié dans les conditions visées à l'article L. 1232-9 du code du travail ;
– les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ;
– la durée du projet de transition professionnelle tel que visé à l'article L. 6323-17-4 du code du travail. »

9° À l'article 16 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après l'alinéa 8 :
« Ces indemnités différentielles sont déterminées sous réserve du principe " à travail égal salaire égal ", c'est-à-dire en tenant compte pour le surplus du salaire minimum conventionnel des critères d'appréciation d'éventuelles différences objectives de traitement dont la preuve pourrait être apportée telles que l'ancienneté, l'expérience du salarié et ses diplômes. »

11° À l'article 19.4.1 :

Les alinéa 2 et 3 sont remplacés par les mots suivants :
« – un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

10° À l'article 21.1.2 :

Au 14e alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots «, en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

11° À l'article 22.4 :

Au 10° alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots «, en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

12° À l'article 21.2 :

Le dernier alinéa est remplacé par :
« L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– deux semaines après un mois de présence ;
– un mois après trois mois de présence. »

13° À l'article 22.1.1 :

Les dispositions suivantes sont insérées après le dernier alinéa :
« Les partenaires sociaux rappellent que le caractère temporaire de l'emploi ne suffit pas à fonder la régularité du recours au CDD d'usage. Il appartient à l'employeur de pouvoir établir la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié. »

14° À l'article 24.5 :

Le 1° alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur et sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié. »

15° À l'article 25.1 :

Est inséré un alinéa 2 :
« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. »

16° À l'article 25.1.5 :

Le titre de l'article « Garanties en termes de santé et de sécurité au travail » est remplacé par « Garanties en termes de santé et de sécurité et mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ».

Les dispositions suivantes sont insérées après la dernier alinéa :
« Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

Il est par ailleurs rappelé que la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (art. 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un volet mobilité dans les négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
– pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
– pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
– pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

• Maternité et travail de nuit :
La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.

• Pause :
Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. »

17° À l'article 25.1.5 :

Au 3° alinéa, Les mots « il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail » sont remplacés par « Il bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1 du code du travail ».

18° À l'article 25.1.6 :
Il est ajouté un deuxième alinéa « Le recours, même exceptionnel, au travail de nuit doit être justifié et prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ».

20° L'article 25.2 est remplacé par les dispositions suivantes :
« Le travail le dimanche est possible pour les entreprises couvertes par une dérogation au repos dominical.

Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur, qui devra être également pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée. »

21° À l'article 26.2.3 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :
« Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnels.

Les outils numériques visés sont :
– les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
– les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/ extranet, connexion wifi, etc.).

Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail :
L'utilisation des technologies de l'information et de la communication mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, il n'est pas demandé aux salariés de se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :
– les salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
– les salariés sont invités à éteindre/ désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/ des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication :
Les partenaires sociaux de la branche encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :
1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en " importance haute " si une lecture et/ ou réponse rapide (s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type " vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail " ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;
11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :
1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode " ne pas déranger " en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction " réception " des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion :
Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :
– sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;
– former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des technologies de l'information et de la communication. »

20° À l'article 26.3 :

Est inséré un 4° alinéa :
« La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait.

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et les salariés concernés.

La convention individuelle de forfait en jours doit obligatoirement indiquer :
– les fonctions du salarié et le fait que celui-ci dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps justifiant le recours au forfait-jours ;
– le groupe auquel appartient le salarié ;
– la référence à l'accord collectif instituant le forfait-jours sur la base duquel la convention de forfait est conclue. Il peut s'agir de la présente convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
– le nombre, fixe, de jours travaillés sur une année ainsi que le calcul en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ainsi que les conséquences des absences sur le nombre de jours travaillés ;
– la rémunération brute forfaitaire correspondant au forfait-jours convenu et l'éventuel lissage de la rémunération ;
– les conditions dans lesquelles le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peut, s'il le souhaite et sous réserve d'un accord préalable écrit de l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée ;
– le nombre maximal/ plafonds de jours travaillés après renonciation à des jours de repos ;
– le rappel de la majoration des jours supplémentaires en cas de renonciation à des jours de repos dans la limite de 12 jours prévue par la présente convention collective ;
– le rappel de l'obligation d'un avenant à la convention individuelle de forfait avant mise en œuvre de la renonciation à jours de repos dans la limite précitée et du fait que cet avenant ne peut être valable que pour l'année en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite ;
– le rappel des modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail du salarié en forfait-jour à minima tels que visés dans la présente convention collective. »

21° À l'article 26.7 rémunération :

Le dernier alinéa est supprimé.

22° Il est créé un article 26.8 « Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année pour les salariés en forfait jours » :

« Prise en compte des entrées en cours d'année

Le nombre de jours travaillés pour la première année d'un salarié en forfait-jours qui arrive en cours de période est déterminé comme suit : le nombre de jours travaillés chaque année, fixé dans la convention de forfait, est multiplié par le nombre de jours restant jusqu'à la fin de la période

de référence à compter du premier jour d'exécution de la convention de forfait ; le nombre ainsi obtenu est divisé par 365.

Le nombre ainsi obtenu comprend la prise des congés payés acquis par le salarié.

Le nombre de jours de repos restant dans l'année sera alors égal au : nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – le nombre de jours restant à travailler dans l'année.

Prise en compte des absences

• Incidence des absences sur le nombre de jours de repos du forfait annuel en jours :

Les absences d'un ou plusieurs jours pour les motifs visés à l'article 13.1 alinéa 2 de la présente convention collective n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos.

La (ou les) journée (s) d'absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

• Valorisation de l'absence par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés :

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés.

Elle est déterminée par le calcul suivant :
[(rémunération brute mensuelle de base × 12) ⁄ (nombre de jours prévus dans la convention de forfait + nombre de jours de congés payés + nombre de jours fériés tombant un jour ouvré + nombre de jours de repos)] × nombre de jours d'absence.

Prise en compte des sorties en cours d'année

La méthode de calcul de la part de rémunération annuelle proratisée/ lissée à laquelle le salarié a droit en cas de sortie en cours d'année revient à payer les jours travaillés (avec les jours fériés éventuels mais sans les repos pris) et proratiser les jours de repos selon le rapport entre les jours travaillés et les jours ouvrés dans l'année.

Soit :
Le nombre de jours travaillés (avec les jours fériés mais sans les repos pris) × rémunération journalière, (étant précisé que la rémunération journalière correspond au rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés sur l'année).

Ainsi, les repos de la période d'absence sont payés au prorata. Les jours fériés de la période d'absence ne le sont pas. »

23° À l'article 28.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :
« La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
– pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
– pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
– pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Le salarié ayant le statut de travailleur nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés, l'employeur doit veiller à limiter la réalisation d'heures de travail de nuit à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation du voyage ou de la mission.

Les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir bénéficier des moyens de transport utilisés par l'employeur pour la réalisation du voyage ou à défaut, d'emprunter les transports en commun.

Dès lors que cela est techniquement possible, l'employeur veille à ce que le salarié en CDDU en mission sur un voyage d'au moins 7 jours ait accès à des outils pour joindre sa famille (téléphone, connexion wifi ...). »

24° À l'article 29.2 :

Le premier alinéa est remplacé par :
« La période des congés annuels s'étend du 1er mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril suivant. »

25° À l'article 33.1 :

Sont insérées les dispositions suivantes à la suite du 3° alinéa et du tableau qui le suit :
« Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt. »

26° À l'article 37.3 :

Au 1° alinéa, sont ajoutés les mots « ou d'adoption » après les mots « maternité ».

27° À l'article 42 :

Le chiffre « 20 » est remplacé par « 50 ».

28° À l'article 43 :

Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

29° À l'article *48.2* (2) :

Aux alinéas 1° et 3°, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

30° À l'article 53.2 :

Au 9e alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

31° À l'article 54 :

À la dernière phrase du 1° alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

(1) L'article 13.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-54, L. 1225-65 et L. 3142-12 du code du travail relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 3 de l'article 48.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, qui prévoient la présence de l'ensemble des organisations d'employeurs représentatives, qui peuvent changer à chaque cycle électoral.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que modifié par le présent avenant.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

SECTION 13

Avenant : Accord du 20 octobre 2023 relatif au télétravail

Source officielle Légifrance

ART.

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a fortement contribué au déploiement du télétravail au sein des entreprises.

La crise sanitaire de 2020 n'a fait qu'accentuer ce phénomène.

Les mesures prises par le gouvernement français ont obligé toutes les entreprises à repenser entièrement et temporairement leur organisation en urgence et le télétravail a été largement utilisé dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la « Covid-19 », sans que celui-ci fasse l'objet d'un encadrement.

Le confinement a en effet imposé de nouvelles pratiques de travail et de management auxquelles salariés et managers se sont adaptés ce qui a eu pour conséquence, au moment de la reprise d'activité, de révéler de nouvelles attentes quant aux règles qui régissent le collectif de travail.

Cette expérience du travail à distance « exceptionnel » a de plus fait tomber de nombreux tabous et des blocages sur ce mode de travail.

Le test à grande échelle du télétravail et d'une autonomie renforcée des salariés donne désormais aux directions d'entreprise l'opportunité de réinterroger leur modèle d'organisation du travail de manière pérenne.

Si dans ce contexte de crise, le recours au télétravail ne nécessitait pas de réel formalisme, et que par ailleurs la réglementation et la jurisprudence ont évolué dans le même temps, il apparaît néanmoins nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de formaliser juridiquement une pratique adaptée au sein de celle-ci afin de la pérenniser en toute sécurité.

Dès lors, il a été décidé d'établir le présent accord de branche afin d'encourager les entreprises à déployer le télétravail dans leur entreprise, leur faciliter sa mise en place et leur donner les outils nécessaires pour une mise en œuvre réussie.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Le télétravail offre en effet des avantages réciproques, tant pour les salariés que pour les entreprises du secteur et constitue certainement un élément important pour l'attractivité de la branche.

Outre le gain d'autonomie des salariés, il contribue pour beaucoup à l'amélioration des conditions de travail et de vie notamment en ce qu'il permet de mieux prendre en compte les situations personnelles des salariés.

À titre d'exemple, la réduction de la fatigue induite par le temps de transport, l'augmentation de leur capacité de concentration ou encore la diminution potentielle du stress des salariés sont autant d'avantages qui ont fait qu'ils sont de plus en plus à souhaiter que ce mode d'organisation se pérennise.

De leur côté, les entreprises peuvent bénéficier d'un niveau d'efficacité a minima équivalent de leurs équipes et, dans certaines conditions, d'une réduction de leurs frais généraux.

Le télétravail est devenu ainsi un facteur d'attractivité indéniable pour les entreprises qui le pratiquent.

Les entreprises ne doivent cependant pas perdre de vue qu'elles ont les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés qu'ils soient télétravailleurs ou non, notamment en matière de prévention des risques professionnels et que ce mode de travail peut conduire le salarié à se retrouver dans des situations de surcharge de travail, de surinvestissement et d'isolement qui sont particulièrement dangereuses pour sa santé et peuvent, à terme, lui faire perdre non seulement sa motivation, son implication mais aussi son sentiment d'appartenance à l'entreprise.

De manière générale, l'employeur doit veiller à ce que les gains de temps induits par le télétravail, tels que l'absence de temps de transport, ne conduisent pas à l'attribution d'une charge de travail supplémentaire au salarié.

Réciproquement, il revient aux salariés de signaler à leur employeur toute situation de surcharge ou de surinvestissement telle que décrite ci-dessus.

Au niveau de l'entreprise, le télétravail à trop haute fréquence peut entraîner une perte de lien social et de synergie entre les équipes ayant inévitablement pour conséquence une perte de la productivité et de performance individuelle et collective.

Compte tenu des risques inhérents à la pratique du télétravail, sa mise en place, tout comme sa mise en œuvre doit par conséquent se concevoir de manière réfléchie, équilibrée et surtout en étroite collaboration avec les instances représentatives du personnel.

Chaque employeur doit déterminer les modalités du télétravail qui conviennent le mieux à l'entreprise en fonction de son organisation propre, de sa taille, de sa localisation et de sa culture d'entreprise.

Les parties signataires insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise.

Le présent accord de branche a pour objectif de :
– rappeler l'environnement juridique encadrant le télétravail ;
– faciliter une mise en œuvre adaptée de ce mode d'organisation du travail afin qu'il contribue à la performance économique et sociale de l'entreprise ;
– favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés ;
– faciliter la négociation d'entreprise qui est essentielle à une mise en place et un suivi réussi ;
– prendre en compte les limites et les risques du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
– adapter et entretenir le dialogue social entre l'entreprise et les instances représentatives mais également entre les salariés et les instances

représentatives du personnel ;
– favoriser l'adaptation des pratiques managériales à un travail et une gestion des équipes à distance.

Les partenaires sociaux souhaitent également encourager les entreprises et les représentants du personnel à se saisir, à l'occasion de la mise en place du télétravail, des enjeux en termes d'égalité professionnelle, d'égalité de traitement et d'accès à la formation professionnelle.

ART. 1er

Le télétravail peut être exercé de plusieurs manières :
– régulièrement (télétravail pendant un nombre de jours déterminé par semaine, par mois ou par an, pouvant être fixe ou non) ;
– occasionnellement (période de télétravail ponctuelle de quelques jours par an, fixée en accord avec la hiérarchie et sous réserve d'un délai de prévenance déterminé par l'entreprise en fonction de son organisation) ;
– exceptionnellement (notamment en cas de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou encore de pandémie. Dans ces situations, le télétravail peut alors être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés).

Les télétravailleurs sont « réguliers » lorsque la situation de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dits « occasionnels » qui sont en situation de télétravail de façon temporaire en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Le télétravail peut également être une mesure de soutien pouvant offrir une certaine flexibilité dans l'organisation du travail, à destination d'une population définie tels que les salariés en situation de handicap, les seniors, les femmes enceintes, les proches aidants ou les personnes souffrant d'affection de longue durée lorsque ces situations sont portées à la connaissance de l'employeur.

ART. 1.1

La loi définit le télétravail comme :

« toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (art. L. 1222-9 du code du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

ART. 1.2

Le télétravail exceptionnel correspond aux situations de circonstances exceptionnelles (notamment risque épidémique, *pic de pollution, grève des transports* (1) ...), ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie ...) dans lesquelles l'employeur est amené à recourir au travail à distance en vue d'assurer la continuité de l'activité de son entreprise.

Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, notamment celui du double volontariat, ce dernier fait l'objet de dispositions particulières dans le présent accord.

(1) Les termes « pic de pollution, grève dans des transports » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail qui prévoient les circonstances exceptionnelles de nature, à elles seules, à écarter l'accord du salarié pour l'exercice du télétravail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 1.3

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui, par leur nature, ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les NTIC ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord.

Néanmoins, les parties signataires invitent les entreprises à entamer une discussion spécifique avec les représentants du personnel afin d'aménager un cadre adapté.

ART. 2

Cette forme d'organisation du travail repose autant sur le principe de double volontariat que sur le principe de réversibilité à l'initiative de l'employeur comme du salarié.

Ces principes doivent guider les décisions de l'employeur concernant notamment l'organisation matérielle de ce nouveau mode de travail.

ART. 2.1

Il est rappelé par le présent accord que la mise en place du télétravail ne peut reposer que sur le double volontariat de l'employeur et du salarié concerné.

Le télétravail ne peut en effet pas présenter de caractère obligatoire et le salarié qui ne souhaite pas télétravailler n'a pas à justifier de son choix, ni être sanctionné à ce titre.

Symétriquement, la demande faite par le salarié à son employeur ne constitue pas un droit absolu et ce dernier peut valablement ne pas accepter.

Par exception au principe du double volontariat, en présence de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article L. 1222-11 du code du travail ou d'un cas de force majeure, la mise au télétravail constitue un aménagement de poste qui relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

ART. 2.2

À l'issue de la période d'adaptation prévue à l'article 3.4, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment mettre fin au télétravail.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'y mettre fin à l'issu d'un préavis d'un mois et d'organiser le retour du salarié sur le site sur lequel il exerçait habituellement son activité.

Un retour plus rapide du salarié peut être organisé dans les situations suivantes :
– accord de l'employeur et du salarié ;
– circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 19 du présent accord ;
– autres situations prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise.

En dehors des cas visés ci-dessus, l'employeur doit justifier sa décision de mettre fin au télétravail au regard des critères d'éligibilité visés à l'article 3.3 du présent accord.

Toute contractualisation de ce mode de travail en cours d'exécution suppose, concernant la réversibilité, un accord express du salarié par avenant au contrat de travail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut à tout moment postuler à un emploi vacant s'exerçant à compétence égale exclusivement dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles.

Il dispose alors d'une priorité d'accès.

L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Dans tous les cas, les modalités de réversibilité doivent avoir été prévues par un accord collectif, individuel ou par charte télétravail de l'employeur.

La priorité à un poste en présentiel étant de droit pour le salarié, les entreprises sont invitées à prendre en considération cette donnée dans leurs éventuelles décisions de réduction de la taille des locaux.

ART. 3

ART. 3.1

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :
1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
3° Les modalités de suivi du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail ;
6° Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

L'accord national interprofessionnel de 2020 recommande quant à lui d'informer par écrit des conditions de mobilisations et de mise en œuvre du télétravail, notamment sur :
– le cadre collectif du télétravail ;
– la pratique du télétravail, à savoir le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ;
– les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
– les équipements, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et leurs assurances ... ;
– les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

Il est également recommandé d'informer les salariés sur leurs obligations pendant le télétravail et notamment sur ces éléments :
– la période d'adaptation ;
– les modalités de réversibilité du télétravail ;
– les formations qui accompagnent la mise en place du télétravail ;
– et les plages horaires pendant lesquelles les salariés peuvent être contactés.

La mise en place du télétravail est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés. (2)

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord écrit de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Il est à cet égard rappelé que la conclusion d'un accord d'entreprise ne vient ni annuler ni remplacer les éventuelles clauses préexistantes plus favorables incluses dans les contrats de travail des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place le télétravail par une voie qui implique largement le dialogue social entre les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et la direction.

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des mentions obligatoires dans les accords collectifs ou chartes de télétravail prévues à l'article L. 1222-9 du code du travail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 20 de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail étendu, aux termes desquelles la mise en place du télétravail peut se faire par accord collectif, charte ou par accord individuel formalisé par tout moyen.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 3.2

ART. 3.2.1

Le télétravail peut être instauré dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Il parait indispensable, notamment d'un point de vue probatoire, que toute demande de passage au télétravail, même ponctuelle, et ce quel qu'en soit l'auteur, fasse l'objet d'un écrit qui pourra être conservé par l'ensemble des parties intéressées.

ART. 3.2.2

Compte tenu de l'importance du dialogue social sur la détermination et le suivi des conditions de travail des salariés, il est vivement recommandé d'entamer au préalable des négociations en vue de la mise en place du télétravail.

Néanmoins, en l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit.

Les signataires du présent accord soulignent une fois de plus l'utilité de recourir à un tel écrit, quel qu'il soit, afin notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Le dispositif de formalisation retenu, quel qu'il soit, doit permettre de sécuriser les modalités de mise en œuvre et permettre :
– au salarié de bénéficier de la présomption d'accident du travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que cet accident survient sur le temps et le lieu d'accomplissement du télétravail ;
– à l'employeur d'accomplir les formalités déclaratives afférentes le cas échéant.

ART. 3.3

Méthodologie d'identification des postes télétravaillables

Afin de déterminer les postes éligibles au télétravail, les entreprises pourront définir dans un premier temps les activités ou les fonctions pouvant être exercées à distance, sur la base de critères objectifs et pertinents.

Les entreprises sont également invitées à évaluer, avec la plus grande attention, les freins ou les difficultés éventuelles liées à l'organisation des activités en télétravail notamment au regard des contraintes de sécurité, d'autonomie et de nécessité de maintien ou de présence sur site.

Ce travail d'identification pourra utilement alimenter le dialogue social dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié éligible exprime son souhait d'opter pour le télétravail, l'employeur, avant d'arrêter sa décision, vérifie que le salarié a évalué sa capacité à travailler seul, en autonomie et à distance.

Méthodologie d'identification des salariés susceptibles de faire du télétravail

Une fois que les activités et métiers télétravaillables auront été identifiés, il appartiendra à chaque entreprise de déterminer les critères individuels permettant d'établir les salariés éligibles à ce mode d'organisation du travail.

Ces critères peuvent notamment être liés à la nécessité d'une présence sur site ou à l'autonomie du salarié.

Incidence de la fixation des critères

La fixation de ces critères est essentielle et la transparence dont l'employeur fait preuve à cet égard est un des éléments de nature à garantir l'égalité entre les salariés concernant les décisions d'accès ou de refus du télétravail et d'éviter à cet égard tout sentiment d'iniquité.

L'employeur refusant l'accès au télétravail à un salarié de fait éligible doit apporter une réponse écrite et justifiée.

ART. 3.4

Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par un période d'adaptation définie par l'entreprise.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux ne perturbe pas le fonctionnement de l'entreprise.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance.

À l'issue de ce délai, le salarié reprendra ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

L'accord ou la charte télétravail doit encadrer la période d'adaptation autant dans son principe que dans sa durée.

En cas de mise en place individuelle ne faisant pas partie des conditions d'embauche, l'avenant formalisant le passage au télétravail régulier reprend les mêmes stipulations. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail étendu, aux termes desquelles la mise en place du télétravail peut se faire par accord collectif, charte ou par accord individuel formalisé par tout moyen.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 3.5

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail et dès lors que le télétravail est ouvert dans l'entreprise, le refus de l'employeur d'accorder ce mode de travail à un salarié qui occupe un poste éligible doit être motivé. (1)

Il en est de même pour les salariés en situation de handicap, de grossesse ou ceux ayant la qualité de proche aidant.

Le délai de réponse de l'employeur doit être déterminé en amont dans l'accord ou la charte télétravail.

Dans tous les cas, l'employeur doit répondre dans un délai raisonnable.

En l'absence de précision figurant dans l'accord ou la charte télétravail, ce délai de réponse est de 15 jours calendaire à compter de la date de réception de la demande.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail étendu, aux termes desquelles l'employeur n'a l'obligation de justifier son refus d'une demande de recours au télétravail qu'en présence d'un accord collectif ou d'une charte, hormis dans le cas du travailleur handicapé et du salarié aidant.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 4

La fréquence du télétravail dépendant à la fois du fonctionnement préexistant des équipes, de l'organisation générale de la société et également de la fluidité des échanges au sein de l'entreprise, les parties conviennent expressément de ne pas fixer au niveau de la branche un nombre de jour maximal de télétravail.

Ce sujet est en effet dépendant de données propres à l'entreprise et doit impérativement faire l'objet d'une réflexion adaptée entre la direction, et les instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux recommandent d'associer aussi à la réflexion, en amont de la mise en place du télétravail, les salariés de l'entreprise et les managers afin notamment d'identifier tout éventuel frein et d'intégrer à la démarche les accompagnements nécessaires à son appropriation par l'ensemble des équipes concernées.

Il est également très important d'appréhender la fréquence du télétravail au regard de la nécessité de maintenir le lien social au sein des équipes mais aussi entre les équipes elles-mêmes.

De ce point de vue, les parties signataires recommandent la plus grande prudence quant au recours au télétravail à 100 %, cette organisation comportant des risques accrus de dissolution du lien social, du sentiment d'appartenance à l'entreprise et d'isolement des salariés. Un tel dispositif s'il est adapté à certaines population devrait constituer une exception.

Dans tous les cas, l'organisation hybride retenue doit être formalisée de manière claire et compréhensible pour l'ensemble des salariés.

ART. 5

ART. 5.1

Règles générales

La loi ne précise pas les équipements et les outils numériques que l'entreprise doit fournir au salarié pour l'exercice du télétravail.

Il est préférable, notamment pour des questions de confidentialité et de sécurité des systèmes d'informations, que l'entreprise fournisse au télétravailleur les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de ses missions.

Si le salarié peut valablement travailler sur ses outils personnels, cette situation ne peut en aucun cas lui être imposée.

Eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure justifiant le recours au télétravail, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur, selon les modalités prévues par l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Par ailleurs, les entreprises détermineront les modalités de prise en charge, de dotation des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail des salariés et de ses ressources existantes.

Le choix des équipements doit faire l'objet d'une réflexion préalable destinée à anticiper les besoins matériels effectifs des salariés.

Au regard des obligations constantes de l'entreprise concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, télétravailleurs ou pas, et au regard des obligations du salarié à respecter les consignes de prévention de son employeur, les partenaires sociaux invitent les entreprises et les représentants du personnels s'ils existent à intégrer dans la démarche de mise en place du télétravail des recommandations spécifiques concernant l'aménagement matériel du poste des télétravailleurs (mobilier, gestes et postures, ambiances lumineuses et sonores, risques électriques, aération, etc.).

Télétravail à temps complet

L'employeur dont le salarié à temps plein travaille exclusivement à son domicile est tenu de lui fournir des équipements équivalents à ceux fournis aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

ART. 5.2

Afin que le travail s'exécute dans des conditions de nature à préserver la santé, la sécurité mais aussi la performance du salarié, le télétravail est idéalement effectué dans un espace dédié et surtout adapté.

S'il est plus courant que le télétravail s'accomplisse au domicile du salarié, le recours, notamment par l'entreprise, à un espace de « co-working » peut s'avérer intéressant pour l'organisation de l'activité.

Le lieu d'exécution du travail doit dans tous les cas faire l'objet d'une déclaration à l'entreprise afin que l'employeur soit en mesure d'évaluer si l'espace choisi est conforme aux règles d'hygiène, de santé et de sécurité.

Ainsi, le salarié autorisé à télétravailler devra recueillir l'accord préalable de son employeur dès lors qu'il souhaite travailler dans un lieu différent de sa résidence principale.

Le télétravail est par définition exclusivement exercé sur le territoire national afin de satisfaire aux conformités fiscales et de protection sociale des salariés Toutefois, il pourra temporairement être convenu de dispositions exceptionnelles par l'entreprise. Une telle organisation ne devra pas se confondre avec un détachement professionnel tel que défini par la loi.

En outre, en raison de l'organisation du service, l'employeur peut définir un délai dans lequel le salarié en télétravail doit pouvoir regagner son lieu de travail dans les locaux de l'entreprise ou se rendre à des réunions physiques.

ART. 5.3

Les parties signataires sont incitées à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques qui prend en compte les impératifs liés au travail à distance.

Cette charte prévoyant les conditions d'utilisation et les éventuelles limitations d'usages pourra s'appuyer sur les dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 lequel met notamment en avant les bonnes pratiques suivantes :
– l'établissement d'un socle de consignes minimales à respecter en télétravail ;
– la mise à disposition éventuelle des outils de communication et de travail collaboratif appropriés au télétravail ;
– l'établissement de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur du destinataire.

Cette charte doit impérativement être communiquée aux salariés et faire l'objet de rappels fréquents.

Partant du constat que les risques de cyberattaque sont accrus à l'occasion de l'exercice des fonctions en télétravail, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place des logiciels, pare-feu et plus généralement des accès aux services intranets qui limitent ces risques informatiques.

Les parties signataires invitent dans tous les cas les entreprises à sensibiliser les salariés sur ces questions notamment par le biais de formations spécifiques.

Dans le cas où le salarié utilise son propre matériel informatique, la société est tenue, au préalable, d'assurer l'installation et l'entretien de tout logiciel permettant de renforcer la sécurité des accès informatiques nécessaires.

À défaut, le salarié ne saurait se voir imputer une quelconque responsabilité en cas de survenance d'une difficulté dès lors que celui-ci aura respecté les règles de l'entreprise en matière de sécurité.

Les employeurs informent les salariés de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables, ainsi que de l'existence éventuelle d'outils de surveillance mis en place par l'entreprise.

Il est ainsi rappelé que l'employeur est soumis à une obligation de loyauté envers ses salariés. Il doit à ce titre informer l'ensemble des salariés, télétravailleurs ou pas, préalablement à leur mise en œuvre, des éventuels dispositifs de suivi de leur activité.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

ART. 5.4

L'entretien des équipements et la gestion des pannes informatiques fait l'objet d'un traitement différent en fonction de la mise à disposition ou non du matériel par l'entreprise.

Ce point est central dans les choix de mise à disposition et doit faire l'objet d'une appréciation préalable par l'entreprise.

Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir un service d'appui technique au salarié.

Il parait opportun de fournir des consignes claires aux salariés sur ces points.

ART. 5.5

Pour rappel, les frais engagés par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être remboursés par l'employeur. Cette situation s'applique à l'ensemble des situations de travail y compris les organisations hybrides incluant le télétravail.

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par l'employeur dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

La prise en charge par l'entreprise peut faire l'objet de deux types de remboursement :
– un remboursement des frais réellement engagés sur présentation de justificatifs ;
– un remboursement forfaitaire (l'allocation forfaitaire versée est réputée être utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi).

ART. 5.6

Dès lors que le télétravail est accompli au domicile du salarié, celui-ci a l'obligation d'en informer son assurance afin de vérifier qu'il est bien couvert à ce titre.

Les parties signataires recommandent, dans un souci de diligence, de demander au(x) salarié(s) concernés la fourniture d'une attestation.

À défaut de fourniture de cette attestation par le salarié, l'employeur est fondé à refuser le télétravail au salarié.

ART. 6

L'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail ni l'existence du lien de subordination qui en découle.

En effet, le fait de télétravailler n'a pas pour effet de faire perdre la qualité de salarié au télétravailleur.

Ainsi, pendant le temps de travail ou les plages horaires préétablies, le salarié ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.

ART. 7

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, en ce compris l'attribution de titres-restaurant sous condition toutefois que l'horaire de travail couvre l'heure du déjeuner.

Au-delà de l'égalité de traitement dans l'accès au télétravail, les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail ne doit en aucun cas influencer négativement la carrière des femmes et des hommes.

Pour rappel, les télétravailleurs doivent impérativement pouvoir profiter des mêmes opportunités professionnelles que les salariés exécutant exclusivement leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Cette égalité de traitement s'applique autant à la revalorisation salariale, aux promotions internes qu'aux formations proposées par l'entreprise.

De plus, les entreprises doivent veiller à ce que les télétravailleurs aient accès aux mêmes informations que les salariés se trouvant dans les locaux de l'entreprise.

ART. 8

Le télétravail régulier comme occasionnel renforce la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée alliant épanouissement personnel des salariés et performance des entreprises.

Les entreprises doivent s'engager à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d'organisation du temps de travail des salariés.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion joue à cet égard un rôle fondamental. Le suivi du temps de travail ne doit pas conduire à mettre en place un système qui serait trop intrusif et qui, par son caractère disproportionné, constituerait dès lors une atteinte excessive à la vie privée du salarié.

ART. 9

ART. 9.1

Le télétravail ne provoque aucune modification du temps de travail.

Aussi, les entreprises doivent veiller à ce que les salariés respectent de manière effective les dispositions légales et réglementaires ou issues d'accord collectif d'entreprise en matière de temps de travail, au besoin par des rappels réguliers de la société.

Si l'entreprise doit faire preuve d'une vigilance particulière dans le cadre du télétravail, le salarié n'en reste pas moins acteur du respect de ces règles.

ART. 9.2

Compte tenu des risques accrus de sur connexion, les parties signataires recommandent de fixer des plages horaires qui viennent clairement encadrer le temps de travail.

De plus, afin d'aider le salarié à trouver un rythme de travail adapté, l'entreprise peut prévoir des plages horaires de travail et de repas et pauses spécifiques.

En cas de télétravail pour une équipe en horaire décalé, ces plages pourront être adaptées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ART. 9.3

Le droit à la déconnexion garantit à tout salarié le droit de ne pas être connecté à des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie privée du salarié.

Les entreprises doivent mettre en place des systèmes propres à garantir l'effectivité de ce droit.

Le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou a minima d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre.

Ce droit doit dans tous les cas faire l'objet d'une négociation puis d'un suivi par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires soulignent, au regard de l'importance du sujet, qu'il est préférable de conclure un accord collectif qui envisage également les modalités de suivi et les procédures d'alertes applicables en cas de non-respect.

Les entreprises veilleront, en outre, à ce que des actions de sensibilisation régulières soient mises en place auprès des télétravailleurs, salariés et managers.

Si le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, le télétravailleur a également le devoir de cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf situation exceptionnelle et imprévue, telle qu'une cyberattaque, nécessitant une action immédiate pour assurer la pérennité de l'entreprise.

À défaut d'accord collectif, les entreprises sont encouragées à mettre en place une charte intégrant les dispositions relatives au droit à la déconnexion.

ART. 9.4

La charge de travail du télétravailleur est équivalente à celle du travail en présentiel, et les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de l'entreprise.

Au regard des risques inhérents au télétravail, l'entreprise doit régulièrement assurer un suivi de la charge de travail des télétravailleurs.

Les parties signataires incitent les entreprises à clarifier en amont les modalités et la régularité du suivi relatif à cette charge de travail.

Il peut être mis en place des dispositifs spécifiques de suivi du temps et de la charge de travail mais ces derniers doivent nécessairement être justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la mise en place de ces dispositifs requiert une consultation des représentants du personnel et une information préalable des salariés.

ART. 9.5

Chaque année, la direction doit garantir à chaque télétravailleur, même à temps partiel, un entretien spécifique avec sa hiérarchie, au cours duquel :
– la charge de travail est examinée ;
– son activité professionnelle est évaluée ;
– les perspectives de carrière sont examinées ;
– les besoins en formation sont abordés.

Une attention particulière à bien décrire les missions et les objectifs devra être portée par le manager à l'occasion de cet entretien.

Outre cet entretien annuel, les salariés doivent pouvoir échanger tout au long de l'année et relayer les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions.

ART. 10

La mise en place du télétravail ne doit en aucun cas conduire, dans les faits, à un affaiblissement du dialogue social, de l'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel.

ART. 10.1

Les entreprises doivent mettre en œuvre des modalités concrètes de transmission d'informations et de dialogue entre la direction et les instances représentatives du personnel afin de préserver l'efficacité du travail des mandatés.

Dans cet esprit, la périodicité des réunions tout comme la qualité des échanges à ces occasions doivent impérativement être préservés au moyen, si besoin, d'outils de communication spécifiques.

Par ailleurs, les entreprises et les partenaires sociaux sont invités à clarifier les modalités organisationnelles de leurs réunions. Le télétravail ne doit en effet pas être confondu avec la mise en place de facto de réunions à distance.

ART. 10.2

Le maintien d'un dialogue social efficace reposant intrinsèquement sur la proximité des instances représentatives avec l'ensemble des salariés, la mise en place du télétravail doit s'accompagner de modalités pratiques et effectives destinées à faciliter le contact et les échanges entre les représentants et les salariés.

À cet effet, toute solution numérique adaptée à l'entreprise et remplissant les règles de sécurité interne peut être mobilisée pour garantir la continuité du dialogue et le lien entre les télétravailleurs, les représentants du personnel et les mandatés syndicaux : intranet, extranet, panneaux d'affichage numérique, local syndical numérique, outils de visioconférence ou d'audioconférence, réseau social interne, messagerie instantanée, conversation instantanée, etc.

La mise en place et l'utilisation de ces outils s'accompagne nécessairement de règles à définir entre l'entreprise et les représentants du personnel et à communiquer ensuite aux télétravailleurs.

À titre d'exemple, s'agissant de l'intranet de l'entreprise, il peut à cet effet être crée des espaces spécifiques de remontée des difficultés et dont l'accès administrateur et la gestion incombe exclusivement aux représentants du personnel.

ART. 11

ART. 11.1

Les entreprises sont tenues d'assurer la protection des données qui sont maniées par les salariés.

Il leur revient en conséquence de prendre toutes les mesures propres à garantir l'intégrité et la confidentialité des données.

Cette responsabilité peut les conduire à mettre en place des outils intranets et des modalités d'utilisation et de communication spécifiques.

Les parties signataires soulignent une fois de plus que la mise en place d'une charte informatique permet d'établir un cadre clair et précis à destination des salariés.

ART. 11.2

L'employeur est responsable de la gestion et de la préservation des données mais le télétravailleur doit se conformer aux dispositions légales et aux procédures établies par l'entreprise, retranscrites dans la charte informatique et/ou le règlement intérieur.

Dans la mesure où ces règles sont expressément inclues dans le règlement intérieur, tout manquement du salarié peut valablement entraîner une sanction selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

ART.

L'accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail étant un élément central de sa mise en place, la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises concernées doit utilement intégrer ce nouveau mode de fonctionnement dans la détermination des choix de formation et ce afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et l'organisation de l'entreprise. En lui permettant de s'adapter aux changements d'organisation du travail que représente la démocratisation du télétravail, la démarche de GEPP peut soutenir notamment les réflexions autour de la transition écologique, de l'attractivité de l'entreprise, de la transformation numérique de ses activités et de la quête de flexibilité des salariés comme de l'entreprise.

Cette gestion prévisionnelle doit venir en soutien des transformations numériques engagées ou prévisibles de l'entreprise.

ART. 12

ART. 12.1

Le télétravail s'est largement développé dans les entreprises de la branche avec la crise sanitaire rendant ainsi nécessaire une adaptation des pratiques managériales qui doivent concilier la multiplicité des organisations de travail, l'utilisation de nouveaux outils numériques tout en préservant le collectif de travail tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Les pratiques managériales doivent également faire l'objet d'une réflexion nouvelle au regard des éléments fondamentaux sur lesquels reposent cette organisation du travail.

Le télétravail reposant sur la relation de confiance entre le responsable et chaque salarié en télétravail, une plus grande délégation de responsabilité et une autonomie plus importante octroyée aux salariés sont plus que jamais au cœur des pratiques managériales.

La relation de confiance entre le manager et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilisation sont autant d'éléments désormais essentiels à prendre en considération et à entretenir par la hiérarchie.

Partant du constat que la qualité du management à distance est un facteur prépondérant de réussite du télétravail, il est maintenant essentiel de mettre à disposition des managers à distance un accompagnement spécifique.

Cet accompagnement peut poursuivre différents objectifs :
– adapter et harmoniser les pratiques managériales au sein des équipes ;
– permettre au manager de définir des règles de fonctionnement et les modalités d'organisation du télétravail au sein de son équipe ;
– mettre en place une organisation adaptée au fonctionnement préexistant de l'équipe ;
– créer des conditions favorables à la performance et au bien-être au travail au travers de la capacité à donner du sens au travail tout en étant confiant et bienveillant ;
– détecter les situations de survenance des risques psychosociaux.

ART. 12.2

Afin que l'accompagnement dans ce véritable changement de culture d'entreprise et de management s'opère dans les meilleures conditions, il parait opportun d'effectuer un premier bilan préalable des pratiques existantes au sein de l'entreprise.

Ce premier bilan peut utilement s'appuyer sur les salariés mais également les instances représentatives du personnel.

ART. 12.3

Les parties signataires estiment qu'un accompagnement incluant à la fois des formations spécifiques ainsi qu'une information régulière sont de nature à assurer une amélioration constante des pratiques managériales.

Les formations

Les entreprises peuvent ainsi proposer des formations relatives, entre autres :
– à l'usage des NTIC ;
– aux spécificités du management à distance et des adaptations notamment organisationnels qu'il nécessite ;
– à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité ;
– au maintien du lien social et de la synergie au sein et entre les équipes ;
– à la gestion à distance de salariés placés dans des situations particulières de vulnérabilité ;
– à l'intégration des salariés dans l'équipe ;
– à la prévention des risques psychosociaux ;
– à l'animation des réunions à distance ;
– à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux évènements collectifs.

L'information

Les entreprises sont incitées, dans un même temps, à mettre à disposition des managers des outils d'informations et d'aides au management à distance :
– un guide de bonnes pratiques notamment sur l'intranet de l'entreprise ;
– un accompagnement renforcé proposé par les ressources humaines.

ART. 13

ART. 13.1

Fort du constat que tout accompagnement adapté des salariés doit prendre en considération leur niveau de compétence au regard des NTIC et de leur degré d'autonomie et de responsabilisation dans l'exercice de leurs fonctions, les parties signataires recommandent, comme pour l'accompagnement des managers, de procéder à une évaluation préalable des télétravailleurs.

Cette évaluation ne s'assimile en aucun cas à une évaluation de la performance du salarié sur son poste mais tend uniquement à l'accompagner et le faire progresser dans la gestion et l'exécution de son travail à distance.

ART. 13.2

La formation

Les entreprises peuvent utilement proposer des formations relatives, entre autres :
– à la présentation du dispositif de télétravail ;
– aux conditions de réussite de ce mode d'organisation ;
– aux principes de fonctionnement d'équipe ;
– à l'utilisation des outils de communication à distance ;
– à la déconnexion et au respect du droit à la vie privée ;
– aux risques du télétravail notamment les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques ;
– la gestion du temps de travail et des temps de pause ;
– la sécurité des données et la cybersécurité.

L'information

Il parait pertinent d'ajouter, outre les rappels réguliers sur le droit à la déconnexion, des informations qui sont mises à la disposition permanente des salariés notamment concernant :
– un guide de bonnes pratiques sur le télétravail et l'utilisation des outils ;
– un guide d'utilisation des outils et logiciels nécessaires à l'accomplissement de leurs missions ;
– un guide destiné à la résolution des pannes et incidents du matériel informatique.

ART. 14

En raison de la spécificité de leur situation, certains télétravailleurs doivent recevoir un accompagnement renforcé dans la mise en œuvre de ce nouveau mode de travail.

ART. 14.1

Conformément aux articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

À cet égard, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap, atteints d'une affection de longue durée ou d'une maladie chronique, voire dans le cadre du maintien en emploi.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes en situation de handicap et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail est accessible en télétravail.

Cet aménagement peut par exemple, prendre la forme de la mise à disposition d'un équipement spécifique spécialement lorsque ce dernier est indispensable à l'exercice des fonctions.

Cet accès au télétravail doit, le cas échéant, figurer dans l'accord ou la charte télétravail de l'entreprise.

Le concours des services de prévention et de santé au travail peut être utilement sollicité, tout comme les financements mobilisables par l'AGEFIPH.

Les parties signataires soulignent que l'aménagement de poste par le télétravail est un excellent outil de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il peut être intéressant d'associer les services de santé au travail ou d'associations spécialisées à ce type de démarches.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

ART. 14.2

Le télétravail est un mode d'organisation qui peut permettre d'aider et d'accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial.

Cette organisation doit se mettre en place au regard des droits spécifiques dont dispose ces salariés au titre de leur qualité d'aidants familiaux.

L'entreprise veillera, par des dispositifs adaptés, à ce que le télétravail ne conduise pas le salarié à effectuer des journées de travail dont l'amplitude ne permettrait pas de garantir le droit au repos.

Une attention particulière devra également être portée sur la conciliation vie privée vie professionnelle du salarié et la survenance d'éventuelles situation de surcharge de travail.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

ART. 14.3

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, il revient à l'employeur d'organiser en amont l'accès au télétravail des femmes enceintes afin de faciliter la période de grossesse.

En tout état de cause, le télétravail ne vient pas se substituer ni se cumuler avec le congé maternité.

ART. 14.4

Afin de faciliter l'intégration du nouvel entrant dans une communauté de travail, les parties signataires recommandent de conditionner l'accès au télétravail à une période d'adaptation préalable.

Cette période d'adaptation doit néanmoins être portée à l'attention des nouveaux salariés.

Les parties signataires recommandent, dans un souci de transparence, de l'intégrer dans l'accord collectif ou la charte télétravail adoptée par l'employeur.

ART. 14.5

Si le télétravail permet indéniablement une autonomisation et une montée en compétence de celui qui l'effectue, le télétravail des alternants et des stagiaires doit s'organiser en gardant à l'esprit que l'intégration dans une communauté de travail constitue l'un des éléments indispensables à leur apprentissage.

Les entreprises, doivent dès lors proposer un accompagnement renforcé de nature à garantir le maintien d'une relation de qualité avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

ART. 15

ART. 15.1

Les salariés placés en télétravail bénéficient des mêmes dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur doit prendre des mesures propres à assurer la santé et la sécurité des télétravailleurs.

Les entreprises et les télétravailleurs s'engagent mutuellement au bon respect de ces politiques de santé.

Notamment dans un souci de transparence et de bonne compréhension des salariés, les entreprises doivent intégrer dans leur règlement intérieur les règles afférentes à ces politiques.

Les entreprises non soumises à l'obligation d'établir règlement intérieur peuvent valablement procéder par notes de services dont la valeur, sur ces sujets, est similaire à celle du règlement.

Compte tenu des conséquences négatives spécifiques et inhérentes au télétravail, notamment celles visées dans le présent préambule, l'évaluation des risques doit faire l'objet d'une étude spécifique et conduire l'entreprise à prendre des mesures adaptées.

En tout état de cause, le télétravail ne doit pas conduire à maintenir le salarié en poste si son état de santé nécessite un arrêt de travail.

ART. 15.2

Les télétravailleurs bénéficient de l'accès aux services de prévention et de santé au travail (médecine du travail) dans les mêmes conditions que les salariés exerçant leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise.

ART. 15.3

Les télétravailleurs bénéficient des dispositions protectrices en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

Ainsi, tout accident survenu sur le lieu d'accomplissement du télétravail pendant les plages horaires de travail fixées par l'entreprise bénéficie de la présomption d'accident du travail.

Les salariés et les entreprises demeurent soumises aux mêmes obligations de déclaration.

ART. 16

Le travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais.

Certaines mesures de prévention mises en place dans l'entreprise étant difficilement transposables en situation de télétravail, les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de la branche des mesures adaptées :
– rappel des numéros d'urgence (pompiers et services de secours, coordonnées du service de santé et de prévention au travail) ;
– prises de contacts régulières avec les télétravailleurs ;
– information et sensibilisation des salariés et des managers, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, etc.

Par ailleurs, Il existe des solutions innovantes tels que par exemple des dispositifs d'alarme du travailleur isolé (DATI) qui permettent d'émettre une alarme en cas de défaillance (perte de verticalité, malaise...) du collaborateur isolé, via boîtier, badge, bracelet. Il existe également des applications de protection du travailleur isolé (PTI), installés sur les téléphones mobiles des travailleurs.

Compte tenu du caractère particulièrement intrusif de ces dispositifs, l'employeur s'il souhaite mettre en place ce type de dispositif, devra prendre en s'assurer avant toute décision d'installation de ce dispositif de :
– l'existence d'un risque spécifique justifiant le recours à ce type d'outil ;
– l'accord du salarié pour être équipé ;
– la conformité de l'installation au regard de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Il est rappelé que tout employeur à l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels dans lequel les entreprises ayant mis en place le télétravail devront inscrire les risques spécifiques liés au télétravail afin de les évaluer et d'en planifier la prévention.

ART. 17

S'il fait partie des principaux axes d'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, le télétravail peut également contribuer à rendre plus poreuse la frontière entre la vie privée et la sphère professionnelle du travailleur.

Le recours prolongé à ce mode de travail accroît également les risques de surconnexion qui auraient alors un impact néfaste sur cet équilibre vie privée-vie professionnelle et à terme plus généralement sur la santé du salarié.

Outre la nécessité d'accompagner toute mise en place du télétravail d'une charte relative au droit à la déconnexion, les parties signataires incitent les entreprises à prolonger leur réflexion sur la négociation et la conclusion d'un accord relatif au temps de travail.

ART. 18

Fort du constat qu'une mise en œuvre pérenne et réussie du télétravail repose, entre autres, sur la mise en place de mesures propres à préserver et entretenir le lien social, les entreprises doivent adopter une organisation de nature à recréer de la cohésion sociale entre les salariés.

Il parait dans un premier temps essentiel que les entreprises veillent à ce que les managers aient des échanges réguliers avec les salariés.

Il convient également de s'assurer de l'existence de temps d'échanges collectifs.

Pour ce faire, les entreprises devront se doter d'outils de communication fiables et, dans la mesure du possible, faciles d'utilisation.

L'objectif étant de favoriser des interactions spontanées, il peut également être intéressant de privilégier les communications téléphoniques ou par visioconférence au détriment des échanges par mail ou messages.

De même, les salariés pourraient être incités à effectuer les missions nécessitant un travail collaboratif poussé sur les temps de travail effectués dans les locaux de l'entreprise.

ART. 19

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, il est désormais acquis que les entreprises peuvent se voir imposer le recours au travail à distance, considéré comme un aménagement des postes de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Afin que les entreprises de la branche ne soient pas de nouveau prises au dépourvu en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, les parties signataires incitent les entreprises à anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeur et à se doter d'une organisation agile de nature à anticiper de tels évènements.

Il est à cet égard précisé que mêmes les entreprises qui ne souhaiteraient pas recourir de manière régulière au télétravail trouveraient un avantage à l'organiser de manière exceptionnelle.

ART. 20

Modalités de recours et critères

Par souci de clarté et de prévisibilité, les entreprises devront préciser les situations constitutives de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. Il peut ainsi s'agir, sans s'y limiter de pandémie, catastrophe naturelle, destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, épisode de pollution industrielle, etc.

Cette liste ne saurait cependant être limitative car cela impacterait négativement la société en présence d'une situation non envisagée.

Afin de faciliter la mise en place rapide du télétravail, il parait également préférable de prévoir en amont les critères d'éligibilité, nécessairement étendus par rapport à un travail hybride.

Les parties signataires rappellent que la mise en place du télétravail sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail constitue un aménagement de poste qui peut être imposé au salarié non consentant.

Consultation du CSE

Les parties signataires rappellent l'importance du dialogue social, d'une manière générale mais en particulier en période de crise et incitent les entreprises à consulter le CSE sur l'ensemble des éléments cités précédemment mais également dès la survenance d'une telle situation.

Plan de reprise d'activité

En fonction de la durée de ces circonstances exceptionnelles, les entreprises peuvent utilement prévoir un plan de reprise d'activité.

Organisation, suivi du temps de travail et accompagnement des salariés

Dans ce cadre, les entreprises devront mettre en œuvre des dispositifs organisationnels adaptés et porter une attention particulière aux salariés ne faisant habituellement pas de télétravail.

ART. 21

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des opérateurs de voyages et des guides, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Les signataires tiennent à préciser que les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'accord d'entreprise sur le télétravail trouveront un intérêt particulier à l'application du présent accord, en ce qu'il leur permet de disposer d'un cadre de référence applicable en la matière.

ART. 22

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents, sous réserve du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 23

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

ART. 24

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 5 du 23 janvier 2024 relatif à la modification des dispositions de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 25.2 :
Les dispositions suivantes sont ajoutées après le deuxième alinéa :
« Tout salarié travaillant exceptionnellement les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire de base ».

2° À l'article 25.2 :
À l'alinéa 4, le mot « également » est supprimé.

3° À l'article 29.2 :
Le titre de l'article « Prise de congés » est remplacé par « Acquisition et prise des congés ».
Les alinéas 1,2 et 3 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Période d'acquisition des congés payés

Conformément à l'article R. 3141-4 du code du travail, la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant une autre période peut être fixée par accord collectif.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période d'acquisition des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés annuels s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Le congé principal est pris dans une période qui comprend dans tous les cas le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail. »

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 6 du 4 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À l'article 11.1.5 :

Sont ajoutés après le sous-titre « Groupe A » les mots « (Moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise) ».

Est ajouté dans le paragraphe « définition du groupe » (A), un second alinéa :
« Ce groupe ne peut être attribué au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. ».

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2025.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en limitant l'accès au groupe de classification « A » aux seuls salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

SECTION 16

Avenant : Accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides IDCC 3245.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

ART. 2

Il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Les dispositions du présent accord sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

ART. 3

Le présent accord décrit les caractéristiques de la couverture de référence en matière de prévoyance complémentaire dont bénéficient, de façon obligatoire, les salariés visés à l'article 4 ci-après.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application visé ci-dessus doit être couvert par une couverture conforme aux garanties de référence instituées par le présent accord.

Les entreprises ont libre choix de l'organisme assureur du contrat collectif couvrant les garanties fixées dans le présent accord.

La mise en place de ce régime de prévoyance complémentaire peut se faire au choix de l'entreprise :
– soit par l'application directe des présentes dispositions de branche au sein de l'entreprise ;
– soit par la conclusion d'un accord d'entreprise ou par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conclu dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale : dans ce cas, les entreprises peuvent prévoir un régime différent de celui prévu par le présent accord ;
– soit par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord.

ART. 5

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

ART. 6

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « portabilité », en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

ART. 7

ART. 7.1

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe impose que les prestations du régime complémentaire de prévoyance liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat collectif d'assurance, ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure ou le non-renouvellement dudit contrat.

Les indemnités journalières complémentaires et les pensions/rentes complémentaires en cours de versement, sont maintenues à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat collectif d'assurance.

En outre, par application d'un principe général du droit civil, la cessation du contrat de travail du salarié est sans effet sur le versement des prestations en cours de service (c'est-à-dire immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant l'exécution de ce contrat de travail).

ART. 7.2

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

La revalorisation des bases de calcul des prestations décès à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, sera au moins égale à celle prévue par le contrat résilié et sera prise en charge par le nouvel organisme assureur de l'employeur, en contrepartie d'un financement spécifique proposé par cet organisme.

ART. 8

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et les garanties décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par l'organisme assureur antérieur, sauf dispositions contraires prévues par ce dernier.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations.

Le nouvel organisme assureur prendra en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

ART. 9

Les garanties cessent :
– du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 6 du présent accord ;
– pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 5 du présent accord ;
– du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
– en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
– en cas de décès du salarié ;
– en tout état de cause, du fait de la dénonciation du présent accord et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance souscrit par l'employeur, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

ART. 10

La rémunération de référence prise en compte pour le calcul des cotisations et le service des prestations est égale au salaire brut ayant servi de base au calcul des cotisations sociales intégrant les éventuelles primes, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les anciens salariés bénéficiant de la garantie. Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Le salaire brut est fixé selon les tranches 1 et 2 du salaire. Les tranches de salaire sont définies comme suit :
– tranche 1 ou « T1 » : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
– tranche 2 ou « T2 » : tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART. 11

ART. 11.1

ART. 11.1.1

Les bénéficiaires des garanties décès sont :
– en premier lieu, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
– en l'absence de bénéficiaire(s) désigné(s), dans l'ordre suivant :
— le conjoint non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) et non divorcé ;
— le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
— les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
— le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent -sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;
— à défaut aux ascendants par part égales entre eux ;
— à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Il est entendu par conjoint : le conjoint à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations :
– l'époux ou l'épouse du salarié non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
– ou à défaut, le partenaire lié par un Pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
– ou à défaut, la personne vivant en couple avec le salarié au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans, sous réserve que le salarié et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels :
– les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
– les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire, sous réserve qu'ils soient en situation de :
— poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;
— apprentissage ;
— poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
— recherche active d'emploi, c'est-à-dire être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
— d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– sans limitation de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ; l'état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

ART. 11.1.2

En cas de décès d'un salarié, les bénéficiaires perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout salarié classé en invalidité 3e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les niveaux des prestations sont décrits dans le tableau figurant à l'article 13 du présent accord.

ART. 11.1.3

En cas de décès du salarié, une allocation obsèques est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de l'allocation obsèques est fixé dans le tableau figurant à l'article 13 du présent accord.

ART. 11.1.4

En cas de décès du salarié, ses enfants à charge, tels que définis à l'article 11.1.1, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu.

Les niveaux des prestations sont décrits dans le tableau figurant à l'article 13 du présent accord.

ART. 11.2

ART. 11.2.1

Les garanties définies ci-après ont pour objet le service :
– d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale temporaire de travail, ouvrant droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie de la sécurité sociale ;
– d'une rente en cas d'invalidité permanente ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
– d'un complément aux prestations servies par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les prestations viennent compléter les remboursements opérés par le régime général de la sécurité sociale et ne peuvent, en toute hypothèse, avoir pour conséquence de procurer au salarié des revenus supérieurs à la rémunération nette qu'il percevrait en l'absence de cessation d'activité.

Les congés pathologiques, de maternité, de paternité ou d'adoption n'ouvrent pas droit aux prestations.

L'incapacité temporaire de travail et l'invalidité doivent être couvertes par le contrat d'assurance souscrit par l'employeur y compris lorsqu'elles font suite à une tentative de suicide.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :
– cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières ;
– le salarié couvert ne justifie plus d'une incapacité temporaire, notamment en cas de reprise du travail ;
– prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la sécurité sociale) ;
– au décès du salarié.

ART. 11.2.2

L'incapacité temporaire totale de travail se définit comme l'incapacité de travail médicalement constatée selon laquelle le salarié ne peut exercer son activité professionnelle d'aucune manière, qu'il s'agisse d'une activité effective ou limitée à la direction ou à la surveillance.

Tout salarié cessant son travail par suite de maladie ou d'accident et percevant des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

Les indemnités journalières complémentaires sont dues à l'expiration d'une période d'incapacité totale de travail dénommée franchise.

La durée de cette franchise ainsi que le montant de l'indemnité journalière complémentaire sont décrits dans le tableau figurant à l'article 13 du présent accord.

ART. 11.2.3

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité permanente professionnelle sont exprimées sous forme d'une rente mensuelle versée en complément de la rente brute de la sécurité sociale (articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale), au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

Aucune prestation, au titre de la présente garantie, n'est due si l'incapacité permanente est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Cette garantie est due en cas de classement du salarié non-cadre par la sécurité sociale en incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %.

Lorsque le taux est inférieur à 66 %, la prestation est calculée en fonction du rapport (N – 33)/33 dans lequel N est le taux d'incapacité permanente partielle déterminé par le médecin conseil de la sécurité sociale.

Ainsi, aucune rente n'est versée lorsque le taux est inférieur ou égal à 33 %. Le taux de 33 % est apprécié au titre d'une même pathologie.

Il ne peut y avoir cumul de plusieurs taux ayant pour origine un accident différent.

Les niveaux des prestations sont décrits dans le tableau figurant à l'article 13 du présent accord.

ART. 11.2.4

La garantie vise à apporter, en cas de mise en invalidité, des prestations en complément de la pension brute d'invalidité de 2e ou 3e catégorie versée par le régime général de la sécurité sociale (articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Le montant annuel de la rente d'invalidité est fixé au tableau figurant à l'article 13 du présent accord et selon la catégorie d'invalidité dans laquelle le salarié a été classé par la sécurité sociale :
– 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
– 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
– 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas de modification de la catégorie d'invalidité survenant pendant la période d'existence de la garantie, la rente est révisée en même temps que la pension de sécurité sociale.

ART. 12

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

ART. 13

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 57**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240043_0000_0012.pdf/BOCC

ART. 14

ART. 14.1

L'employeur doit mettre en place les garanties de référence, visées aux articles 11 et 13 ci-dessus.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise de la branche est réparti de la manière suivante :
– 50 % à la charge de l'employeur ;
– 50 % à la charge du salarié non-cadre.

Ce financement minimum s'impose à tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

ART. 14.2

L'employeur doit mettre en place les garanties de référence, visées aux articles 11 et 13 ci-dessus.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit respecter les termes de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

À ce titre, l'employeur doit verser a minima, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

ART. 15

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :
– d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
– du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
– de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise, au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

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

ART. 16

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au 1er janvier 2025 et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord. À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

ART. 17

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est chargée de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime complémentaire de prévoyance qu'elle institue, et notamment :
– de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
– d'échanger sur l'encadrement légal et règlementaire relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
– de proposer les évolutions des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance tel que défini dans le présent accord.

ART. 18

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

ART. 19

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

ART. 4

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Par la suite, sont dénommés :
– “Cadre” : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément rendu par la commission paritaire de l'APEC que l'entreprise aura choisi d'intégrer à la catégorie des cadres ;
– “Non-cadre” : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément APEC que l'entreprise aura choisi de ne pas intégrer à la catégorie des cadres.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres relevant des groupes F et G de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les techniciens ou maîtrises relevant du groupe E de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non assimilés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les techniciens et agents de maîtrise relevant des groupes C et D de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non tout ou partie des salariés relevant des groupes C et D au sein de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Les catégories susmentionnées ont fait l'objet d'un agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC en date du 10 septembre 2025, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de prévoyance complémentaire, et le cas échéant pour les salariés relevant des groupes C et D de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides, pour le bénéfice des services de l'APEC.

ART.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité revoir les articles 40 et 41 de celle-ci, relatifs à la couverture prévoyance des salariés non-cadres.

Les partenaires sociaux ont également souhaité instaurer un régime de prévoyance au profit des salariés cadres en définissant des garanties et règles communes applicables dans toutes les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux ont ainsi voulu améliorer les conditions de travail et la protection de l'ensemble des salariés de la branche en instituant des garanties communes de référence afin de faire face aux risques et aléas de la vie.

Le présent accord vient formaliser cette volonté des partenaires sociaux en se substituant intégralement aux articles 40 et 41 précités.

Les dispositions du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés défini à l'article 4 ci-après.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la couverture complémentaire en matière de prévoyance, objet du présent accord, relève, pour sa mise en œuvre dans l'entreprise, de la seule responsabilité de l'employeur.

SECTION 17

Avenant : Accord du 31 janvier 2025 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

ART. 1.1

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des groupes F et G de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

ART. 1.2

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les techniciens ou maîtrises relevant du groupe E de la convention collective national des opérateurs de voyages et des guides.

Ces dispositions ne sauraient étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides applicables aux cadres.

ART. 1.3

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non-assimilés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les techniciens et agents de maîtrises relevant des groupes C et D de la convention collective national des opérateurs de voyages et des guides.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non tout ou partie des salariés visés à l'article 1.3 du présent accord au sein de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides applicables aux cadres.

ART. 2

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

Compte tenu de l'objet de cet accord qui est de permettre une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, et l'agrément de l'APEC, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

ART.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions patronales destinées au financement de ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard de divers critères listés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Jusqu'ici l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale permettait notamment de définir les catégories de salariés cadres et non-cadres par référence aux définitions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Deux types de salariés non cadres étaient susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :
– les « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention) ;
– les employés, techniciens et agents de maîtrise non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret visé précédemment permet notamment aux entreprises de continuer à définir les catégories objectives de salariés de leurs régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance en se fondant sur les anciennes références de l'ANI du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales, sous réserve de respecter certaines conditions.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Afin que ces salariés puissent être intégrés à la catégorie des cadres, les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois que l'accord national interprofessionnel ou professionnel ou la convention collective de branche définisse ces salariés et que cet accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des opérateurs de voyages et des guides s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 7 du 31 janvier 2025 relatif à la modernisation des dispositions de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° Le dernier alinéa de l'article 11.1.1 est remplacé par :
« Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum hiérarchique de groupe est défini (SMH), conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail. »

2° Le titre de l'article 12.3.1 est remplacé par « Salaires minima hiérarchiques ».

3° À l'alinéa 1 de l'article 12.3.1, le mot conventionnel est remplacé par « hiérarchique ».

4° Aux alinéas 2,3 et 4 de l'article 12.3.1, le mot « hiérarchique » est ajouté à la suite de chaque occurrence du mot « minimum ».

5° À l'alinéa 4 du sous-titre « indemnité de fonction » de l'article 16 le mot « conventionnel » est remplacé par « hiérarchique ».

ART. 2

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

L'article 33.1 « Indemnisation » est remplacé par :

« Article 33.1
Régime des congés payés et de l'indemnisation en arrêt maladie

En cas d'arrêts de travail dont la durée est inférieure à un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

Retour du salarié avant la fin de la période de prise de congés

Si, au moment où il reprend le travail, l'employeur est en mesure de faire prendre au salarié les congés non pris durant son absence ou d'identifier les dates au cours desquelles il pourra les prendre durant la période de référence en cours, il n'y a aucun report, mais un simple décalage des congés payés.

En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés (1) (2)

Par dérogation, le délai de report de quinze mois débute à la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue à être suspendu.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre.

Ainsi lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Cette dernière règle exige que deux conditions soient remplies :
– l'absence, pour cause de maladie ou d'accident, doit être d'au moins un an ;
– cette durée s'apprécie à la date de fin de chaque période d'acquisition (et non de prise) des congés payés.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre si l'information a été faite régulièrement.

Obligation d'information

Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :
1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;
2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'obligation d'information pèse sur l'employeur quelle que soit la durée de l'arrêt.

Durant la période de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, il sera pris en compte la rémunération à hauteur de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés associée à ces périodes selon la règle du dixième, conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et percevant de manière effective des indemnités journalières de sécurité sociale pour les jours d'absence découlant de son arrêt maladie, a droit :
– pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs sont affiliés ;
– pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité pleine	Indemnité réduite
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt.

En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après. (3)

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de sa maladie, puisse recevoir un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

(1) Les alinéas 8 à 15 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du second alinéa de l'article L. 3141-19-2 du code du travail qui prévoient que, s'agissant des congés acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report, si elle n'a pas expiré lors de la reprise du travail, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3149-19-3 du même code.
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(2) Les alinéas 8 à 15 de l'article 2 sont étendus sous réserve que l'employeur ait mis le salarié en mesure d'exercer effectivement ses droits à congé payé pendant sa période de travail, avant le terme du délai de report, y compris lorsque l'information a été faite régulièrement à son retour, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêts de la chambre sociale du 13 juin 2012 n° 11-10.929 et du 13 novembre 2025 n° 24-14.084).
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(3) Les stipulations de l'alinéa 9 du point « Indemnisation » de l'article 2 sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatives au maintien de salaire.
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

ART. 3

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 2.3 est remplacé par :
« – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou adhérentes et signataires ; »

2° À l'article 25.1.1, au deuxième alinéa, après le mot « services », sont ajoutés les mots « d'utilité sociale ».

3° L'alinéa 11 « Congé maternité » de l'article 25.1.5 est remplacé par :
« La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de la salariée pour une durée n'excédant pas un mois dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.
Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. »

4° À l'article 27.5, à l'alinéa 3, les mots « article 44 » sont remplacés par « article 27.3 ».

ART. 4

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 5

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 8

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 9

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent avenant vient moderniser les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en :
– substituant le terme de « salaire minimum hiérarchique » à celui de « salaire minimum conventionnel » jusque-là utilisé dans la convention collective ;
– modifiant les dispositions relatives à l'acquisition de congés en payés en arrêt maladie en application de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole ;
– apportant d'autres précisions à la convention collective.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 1 du 4 février 2026 à l'accord du 31 janvier 2025 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 janvier 2025 relatif à la prévoyance et vise à le mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et s'applique à l'ensemble des employeurs relevant de ce champ d'application.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

ART. 2

L'article 4 de l'accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés est modifié et rédigé comme suit :

« Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Par la suite, sont dénommés :
– "Cadre" : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément rendu par la commission paritaire de l'APEC que l'entreprise aura choisi d'intégrer à la catégorie des cadres ;
– "Non-cadre" : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément APEC que l'entreprise aura choisi de ne pas intégrer à la catégorie des cadres.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres relevant des groupes F et G de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les techniciens ou maîtrises relevant du groupe E de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non assimilés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les techniciens et agents de maîtrise relevant des groupes C et D de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non tout ou partie des salariés relevant des groupes C et D au sein de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Les catégories susmentionnées ont fait l'objet d'un agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC en date du 10 septembre 2025, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de prévoyance complémentaire, et le cas échéant pour les salariés relevant des groupes C et D de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

ART. 3

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 2.3 de ladite convention collective. (1)

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les article(s) soumis à la demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

(1) L'alinéa 6 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, lesquelles prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

ART. 5

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

ART.

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime de prévoyance complémentaire de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022, les partenaires sociaux ont précisé par accord du 31 janvier 2025 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire, les catégories de salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Cet accord a fait l'objet d'un agrément rendu par la commission paritaire rattachée à l'APEC le 10 septembre 2025, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel annule et remplace notamment les stipulations de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

SECTION 20

Avenant : Accord du 26 mai 2026 relatif au proche aidant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

ART. 2

Cet accord a pour objectifs de :

1. Reconnaître le rôle des proches aidants au sein des entreprises de la branche ;

2. Définir les modalités d'aménagement du temps et des conditions de travail des salariés concernés, ainsi que le congé de proche aidant ;

3. Mettre en place un dispositif de don de jours de congés entre salariés.

ART. 3

Un proche aidant est une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

La personne accompagnée par le salarié, dans le cadre du congé proche aidant, peut-être une des suivantes :
– son conjoint, le partenaire avec qui il a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin ;
– son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales), son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, neveu, nièce...) ;
– l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ;
– d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

ART. 4

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'adaptation de l'organisation du travail constitue un levier essentiel pour permettre aux salariés de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs obligations personnelles et familiales.

ART. 4.1

Les entreprises s'engagent à étudier avec attention et à répondre sous quinzaine aux demandes d'aménagement formulées par les salariés proches aidants. Ces demandes devront être présentées par écrit et préciser la nature des adaptations sollicitées, accompagnées d'éventuels justificatifs.

Compte tenu de la diversité des situations (familiales, géographiques, liées à l'urgence), plusieurs solutions pourront être explorées lorsque la nature du poste le permet :
– modification des horaires (horaires décalés) ;
– réorganisation des déplacements professionnels.

L'objectif poursuivi est de répondre aux contraintes exprimées par le salarié dans la limite des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

ART. 4.2

Lorsqu'un salarié aidant exprime le souhait de réduire temporairement son temps de travail, la demande est instruite par la direction des ressources humaines en lien avec le manager. Cet aménagement doit répondre à un besoin ponctuel lié à la situation d'aidant.

ART. 4.3

Conformément à l'article 14.2 de l'accord du 20 octobre 2023 relatif au télétravail, étendu par arrêté du 8 novembre 2024 et publié au JORF 30 novembre 2024, il est rappelé que le télétravail est un mode d'organisation qui peut permettre d'aider et d'accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial.

Cette organisation doit se mettre en place au regard des droits spécifiques dont dispose ces salariés au titre de leur qualité d'aidants familiaux.

L'entreprise veillera, par des dispositifs adaptés, à ce que le télétravail ne conduise pas le salarié à effectuer des journées de travail dont l'amplitude ne permettrait pas de garantir le droit au repos.

Une attention particulière devra également être portée sur la conciliation vie privée vie professionnelle du salarié et la survenance d'éventuelles situation de surcharge de travail.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

ART. 4.4

Lorsqu'une opportunité se présente, l'entreprise qui dispose de plusieurs établissements pourra faciliter la mobilité d'un salarié aidant afin de rapprocher son lieu de travail du domicile de la personne aidée.

Les demandes de mobilité exprimées par les salariés aidants seront examinées avec bienveillance.

ART. 5

ART. 5.1

La durée du congé est de 3 mois renouvelable. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de renouvellements successifs, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un mois minimum.

Le congé peut être renouvelé sans délai en cas :
– de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
– de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
– de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

ART. 5.2

Le congé est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé par exemple).

La demande doit être adressée au moins un mois avant la date de départ en congé envisagé et contenir les éléments suivants :
– la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
– la date envisagée du départ en congé ;
– la volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel) si le salarié le souhaite.

Le congé débute sans délai s'il est justifié par l'une des situations suivantes :
– urgence liée à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par un certificat médical ;
– situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de l'établissement.

Le salarié doit fournir les documents suivants :
– déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
– déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours dans sa carrière à un congé de proche aidant et s'il en a déjà bénéficié de sa durée ;
– copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé ;
– copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ;
– copie de la décision d'attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie : majoration d'une tierce personne pour aide constante, prestations complémentaires pour recours à tierce personne, majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la CNRACL, majoration attribuée aux fonctionnaires dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, majoration pour tierce personne pour les militaires et victime de guerre.

ART. 5.3

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :
– de sa demande de fractionnement du congé ;
– de sa demande de transformation à temps partiel du congé ;
– de la date de mise en œuvre souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour lui répondre. À défaut de réponse dans les 15 jours, la demande du salarié est réputée acceptée.

En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

Le fractionnement peut être accordé sans délai en cas :
– de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
– de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;
– de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

ART. 5.4

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le congé de proche aidant est un congé qui n'ouvre pas droit au versement de cotisations vieillesse par l'employeur.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés dans la constitution de leurs droits à retraite, la période de congé de proche aidant peut être prise en compte au titre de l'assurance vieillesse des aidants (AVA), gérée par l'assurance retraite.

Ainsi, les salariés bénéficient, sous réserve de remplir les conditions prévues par la réglementation (notamment quant à la qualité de la personne aidée et aux démarches administratives à accomplir), d'une validation de trimestres assimilés pour leur retraite de base.

Les employeurs s'engagent à informer les salariés sollicitant un congé de proche aidant de l'existence de ce dispositif et à les orienter vers les organismes compétents pour la constitution de leur dossier.

ART. 5.5

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Afin de faciliter la reprise d'activité et le maintien durable dans l'emploi, l'employeur évalue, en concertation avec le salarié, les éventuels besoins d'adaptation ou de mise à jour des compétences qui peuvent résulter de l'interruption du travail.

Le cas échéant, l'employeur propose les actions de formation nécessaires afin de permettre au salarié de retrouver une pleine maîtrise de ses missions ou d'accompagner son évolution professionnelle.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :
– décès de la personne aidée ;
– admission de la personne aidée dans un établissement ;
– diminution importante de ses ressources ;
– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certains au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à une semaine.

ART. 5.6

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

ART. 5.7

Avant et après son congé de proche aidant, lorsqu'il y a suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu écrit.

L'entretien professionnel devra se tenir :
– dans le mois qui précède le départ du salarié en congé ;
– dans les 15 jours suivant son retour.

ART. 5.8

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au compte personnel de formation (CPF).

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi » promulguée en décembre 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés proches aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

ART. 5.9

Il est rappelé que le salarié peut faire reconnaître son rôle d'aidant par l'administration.

Dans un tel cas, le salarié bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée par an, pour la réalisation de démarches administratives et/ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise.

ART. 6

ART. 6.1

Les partenaires sociaux décident de mettre en place au niveau de la branche le don de jours de repos.

Au sein d'une même entreprise, le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

ART. 6.2

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions pour être proche aidant, telle que définit à l'article 3 du présent accord.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

ART. 6.3

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner :
– les jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ;
– les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
– et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne-temps (CET) mais le salarié recevant les jours n'a pas l'obligation de détenir un CET.

ART. 6.4

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, faire un don à un autre salarié.

ART. 6.5

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

ART. 7

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :
– le management ;
– les services ressources humaines ;
– les partenaires sociaux.

ART. 7.1

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions, etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

ART. 7.2

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles.

ART. 7.3

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité qui peuvent accompagner les salariés en demande de conseils, voire d'aide.

ART. 7.4

ART. 7.4.1

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés.

Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

ART. 7.4.2

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux seniors et à leur entourage des conseils pratiques et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demande d'aides sociales (ex. demande d'allocation perte d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit, etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

ART. 7.4.3

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants ». Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

ART. 8

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 9

La CPPNI sera chargée d'évaluer l'impact de cet accord et proposer des améliorations si nécessaire. Des bilans annuels seront réalisés pour mesurer l'efficacité des mesures mises en place.

ART. 10

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents.

ART. 11

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART.

Conscients de l'importance du rôle essentiel que jouent les proches aidants dans notre société, et soucieux de mieux reconnaître et soutenir leur engagement, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure le présent accord.

Dans un contexte où la population vieillit, où la prévalence du handicap et des situations de dépendance ne cesse d'augmenter, il devient crucial d'adopter une approche solidaire et responsable. Les proches aidants, souvent membres de la famille ou proches, jouent un rôle indispensable dans l'accompagnement des personnes en situation de dépendance ou de handicap, contribuant ainsi à leur maintien à domicile et à leur qualité de vie.

Cependant, ces responsabilités peuvent engendrer des difficultés importantes pour les salariés, notamment en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de santé mentale et physique, ainsi que de stabilité financière. La nécessité de concilier ces engagements familiaux avec les exigences professionnelles soulignent l'urgence de mettre en place des mesures adaptées.

Les partenaires sociaux, conscients de ces enjeux sociaux majeurs, ont donc décidé de conclure cet accord afin d'établir un cadre permettant d'accompagner efficacement les salariés proches aidants. Par cet engagement, nous affirmons notre volonté de favoriser un environnement de travail inclusif, respectueux des défis liés à la dépendance et au handicap, et de promouvoir une solidarité active au sein de notre branche.

Fidèles à nos valeurs de responsabilité collective et de respect de chacun, nous souhaitons contribuer à la reconnaissance du rôle crucial des proches aidants, tout en leur offrant des dispositifs concrets pour mieux concilier leur vie professionnelle et leur engagement familial.

En adoptant ces mesures, notre branche entend renforcer la cohésion sociale, soutenir la qualité de vie au travail et participer à la construction d'une société plus solidaire et équitable.

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1er mai 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le SMC du groupe A est revalorisé de 6,61 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 710 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 6,00 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 740 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 5,34 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 780 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 842 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 063 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 414 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 945 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

ART. 2

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent au 1er mai 2023 comme suit :

Groupes	SMCG applicables au 1er mai 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 710 €
B	1 740 €
C	1 780 €
D	1 842 €
E	2 063 €
F	2 414 €
G	2 945 €

ART. 3

Conformément au 1 de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord relatifs aux salaires minima hiérarchiques prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

ART. 4

Les signataires confirment que compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est également rappelé que respectant les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ; les signataires se sont réunis et ont conclu l'accord de branche du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à ce même article les signataires sont entrés en négociation en juin 2022 pour tenter d'aboutir à un accord collectif de branche sur l'intéressement. Une négociation est également en cours sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

ART. 6

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

SECTION 22

Avenant salaires : Accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des opérateurs de voyages et des guides.

Dans le but de résoudre les défis actuels et d'œuvrer au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'amorcer dès le mois de novembre 2023 une négociation afin de réviser les rémunérations minimales de la branche.

Cette démarche motivée par un contexte économique marqué par une inflation projetée de + 4,20 % en 2023 et une augmentation du Smic d'environ 1,15 % au 1er janvier 2014 confirmait la nécessité d'une révision salariale. La stagnation des salaires des employés techniques et agents de maîtrise depuis 2019, comparée à la croissance plus rapide du Smic, a accentué l'écart, avec certains groupes se situant en dessous du Smic.

Si face à ce contexte, il est primordial de faire évoluer les salaires, il est indispensable de tenir compte également de la forte sensibilité de nombreuses entreprises du secteur à de nombreux facteurs exogènes.

En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale, attractivité de la branche et visibilité financière pour les entreprises.

Afin d'éviter la pérennisation de cette situation préjudiciable pour toutes les parties et de donner un signal fort à l'ensemble des salariés et des entreprises, la démarche d'un accord biennal présentant d'ores et déjà des garanties au titre de 2025 a été formulée.

Les dispositions raisonnées mais progressistes présentées ci-après, sans servir toutes les demandes exprimées par les parties prenantes, ont été négociées dans la perspective d'un accord majoritaire satisfaisant.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont convenu de conclure l'accord bi annuel suivant :

ART. 2

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1er de ladite convention collective.

ART. 3

Le SMC du groupe A est revalorisé de 4,39 % à compter du 1er janvier 2024 portant le SMC de ce groupe à 1 785 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 5,46 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 835 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 6,74 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 900 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 6,41 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 960 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 2,28 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 2 110 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,91 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 2 460 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,87 % à compter du 1er janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 3 000 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

ART. 4

Le SMC du groupe A est revalorisé de 1,5 % à compter du 1er janvier 2025 portant le SMC de ce groupe à 1 811,76 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 1,5 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 862,53 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 1,5 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 928,50 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,5 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 989,40 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 2 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 2 152,20 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 2 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 2 509,20 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 2 % à compter du 1er janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 3 060 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

ART. 5

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent ainsi au 1er janvier 2024 et au 1er janvier 2025 comme suit :

Groupes	SMCG applicables au 1er janvier 2024 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)	SMCG applicables au 1er janvier 2025 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)
A	1 785 €	1 811,76 €
B	1 835 €	1 862,53 €
C	1 900 €	1 928,50 €
D	1 960 €	1 989,40 €
E	2 110 €	2 152,20 €
F	2 460 €	2 509,20 €
G	3 000 €	3 060 €

ART. 6

L'indemnité de repas visée à l'article 12.6.3 de la CCN des opérateurs de voyages et des guides est réévaluée de 1 %, portant son montant à 20,20 €.

ART. 7

À compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, et tout état de cause, au moins une fois par an, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail.

ART. 8

Des écarts significatifs et croissants sont créés entre les salaires minima de chaque groupe pour les années 2024 et 2025.

Entre la date signature de l'accord et le 31 décembre 2024, les écarts devront être les suivants :
– 2,8 % entre A et B ;
– 3,5 % entre B et C ;
– 3,2 % entre C et D ;
– 7,7 % entre D et E ;
– 16,6 % entre E et F ;
– 22 % entre F et G.

Entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025, les écarts devront être les suivants :
– 2,8 % entre A et B ;
– 3,5 % entre B et C ;
– 3,2 % entre C et D ;
– 8,2 % entre D et E ;
– 16,6 % entre E et F ;
– 22 % entre F et G.

En cas de réévaluation du groupe A jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'engagement des parties défini à l'article 7, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier dans le même temps les autres groupes de classification de manière à au moins maintenir ces écarts et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

ART. 9

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de les supprimer.

ART. 10

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

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).