

# Convention collective

## GUIDES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS AU SERVICE DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME (travail des)



N° de brochure : 3061

N° IDCC : 1710 412

Date de dernière mise à jour : 2020-08-06



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966</b>	1
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b>	1
Champ d'application	1
Durée et renouvellement	1
<b>Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion</b>	1
<b>Chapitre III : Représentation des guides accompagnateurs et des accompagnateurs</b>	1
Délégués	1
<b>Chapitre IV : Embauche</b>	2
Embauche	2
Travail annulé	2
<b>Chapitre V : Qualification professionnelle</b>	2
Formation	2
Ancienneté	2
<b>Chapitre VI : Rémunération - Conditions de travail</b>	2
Rémunération	2
Aménagement du temps de travail	2
Bulletin de paie	2
Conditions de travail	3
Frais de déplacement	3
Prescriptions générales	3
<b>Chapitre VII : Mesures sociales</b>	3
Assurances	3
Congés payés	3
Congés maladie	3
Indemnité de fin de carrière	3
Retraite complémentaire, régime UNIRS	4
<b>Chapitre VIII : Commission paritaire</b>	4
<b>Textes Attachés</b>	4
Avenant du 25 novembre 1980 relatif aux rémunérations minimales des vacances	4
Accord du 15 octobre 1982 relatif aux agents d'accueil (rémunération)	4
Rémunérations minimales des vacances (applicables à compter du 1er novembre 1982)	4
Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage	5
Titre Ier Dispositions générales	5
Titre II Liberté civique et égalité	5
Titre III Droit syndical	6
Titre IV Contrat de travail	6
Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation	7
Titre VI Durée - Révision - Dénonciation - Commission de suivi	8
Annexe	9
Adhésion par lettre du 9 novembre 2017 de l'UNSA spectacle et communication à la CCN	10
Accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire	10
Préambule	10
Accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs	14
Préambule	14
Partie 1 Les moyens de la négociation	14
Partie 2 Thèmes de la négociation et calendrier	15
<b>Textes Salaires</b>	16
Accord du 11 février 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999	16
Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999	17
Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires	17
Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima	18
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	18
Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	19
Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018	19
<b>Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013)</b>	20
<b>Préambule</b>	20
<b>Chapitre Ier Dispositions générales</b>	20
Champ d'application	20
Durée - Dénonciation - Révision	20
Entrée en vigueur	20
Durée de la convention collective	20
Révision de la convention collective	20
Dénonciation de la convention collective	21
Adhésion à la convention collective nationale	21
Conventions et accords antérieurs	21
Dépôt légal	21
<b>Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion</b>	21
Droit syndical et liberté d'opinion	21
Promotion du dialogue social	21
Droit syndical et liberté d'opinion	21
Grève - Conciliation	22
Sections syndicales	22
Constitution d'une section syndicale	22
Représentant de la section syndicale	22
Délégués syndicaux	22
Mandats syndicaux nationaux et négociation d'entreprise	22
Mandats syndicaux nationaux	22
Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise	23

Déroulement de la négociation .....	23
<b>Chapitre III Représentation du personnel</b> .....	23
Délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	23
Formation des membres du CHSCT .....	23
<b>Chapitre IV Contrat de travail</b> .....	23
Embauche .....	23
Lutte contre toute forme de discrimination .....	23
Embauche .....	24
Information sur l'emploi .....	24
Information sur l'emploi .....	24
Emploi des personnes en situation de handicap .....	24
Etablissement du contrat de travail .....	24
Etablissement du contrat de travail à durée indéterminée .....	24
Stage en entreprise .....	25
Période d'essai .....	25
Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée .....	25
Période d'essai des contrats à durée déterminée .....	25
Modification d'un élément essentiel du contrat de travail .....	25
Affectation temporaire .....	25
Rupture du contrat de travail .....	26
Durée du préavis .....	26
Heures de recherche d'emploi .....	26
Départ anticipé .....	26
Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle .....	26
Indemnité de licenciement .....	26
Rupture conventionnelle .....	26
Retraite .....	26
Indemnités de départ à la retraite .....	26
Départ à la retraite anticipé .....	27
Contrat à durée déterminée .....	27
Recours au contrat à durée déterminée .....	27
Etablissement du CDD .....	27
Main-d'oeuvre temporaire ou intérimaire .....	27
<b>Chapitre V Rémunération et temps de travail</b> .....	27
Définition et classification des emplois .....	27
Rémunération .....	27
Augmentation individuelle .....	28
Promotion .....	28
Evolution professionnelle .....	28
Définition de l'ancienneté .....	28
Prime d'ancienneté .....	28
Utilisation de langues étrangères .....	28
Travail sur écran ou dans des locaux aveugles .....	28
Heures supplémentaires .....	29
Travaux des dimanches, jours fériés, nuits et modalités d'aménagement du temps de travail .....	29
Travail de nuit .....	29
Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés .....	30
Travail du dimanche .....	30
Forfait jours .....	30
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année .....	31
Gratifications, primes de bilan, 13e mois, etc. ....	32
Bulletin de paie .....	32
<b>Chapitre VI Congés et absences</b> .....	32
Congés payés annuels .....	32
Droit à congé .....	32
Prise de congé .....	32
Fractionnement des congés .....	32
Congés supplémentaires dépendant de l'ancienneté du salarié .....	32
Demande de congés .....	32
Congés payés de courte durée .....	33
Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales .....	33
Congés spéciaux non rémunérés .....	33
Absences .....	33
Définition et constat d'absence .....	33
Absences pour maladie .....	34
Indemnisation en période de maladie ou d'accident et garantie d'emploi .....	34
Indemnisation .....	34
Garantie d'emploi .....	34
Congé pour soigner un enfant malade .....	34
Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de 12 mois .....	34
Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident .....	35
Grossesse et maternité .....	35
<b>Chapitre VII Prévoyance</b> .....	35
Prévoyance des non-cadres .....	35
Mise en place .....	35
Cotisation .....	35
<b>Chapitre VIII Formation professionnelle</b> .....	35
Formation professionnelle .....	35
<b>Chapitre IX Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires</b> .....	35
Règlement intérieur .....	35
Droits et mesures disciplinaires .....	35
Commission de conciliation d'entreprise : composition et rôle .....	36

Commission de conciliation d'entreprise : saisine à la demande du salarié .....	36
Fonctionnement .....	36
Avis .....	36
<b>Chapitre X Commission paritaire nationale</b> .....	37
Rôle et composition de la commission paritaire nationale .....	37
Rôle de la commission paritaire nationale .....	37
Composition de la commission paritaire nationale .....	37
Réunion de la commission paritaire et délai .....	37
Décision .....	37
Obligations et engagements des parties .....	37
Carence de la partie demanderesse .....	38
<b>Textes Attachés</b> .....	38
Accord du 12 mars 1993 relatif à la branche agences de voyages .....	38
Annexe II Convention collective nationale du 12 mars 1993 .....	38
Accord du 18 janvier 1994 relatif à la formation professionnelle .....	38
Accord du 23 décembre 1994 relatif à l'adhésion de la branche agences de voyages à l'OPCA Transports .....	39
Création et dénomination .....	39
Missions .....	40
Conseil paritaire de section .....	40
Participation aux réunions .....	40
Emplois des contributions des entreprises .....	40
Mutualisation des ressources .....	40
Convention de mise en oeuvre .....	40
Dispositions abrogées .....	40
Entrée en application de l'accord .....	40
Dénonciation de l'accord .....	41
Publicité et dépôt .....	41
Accord national du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA Transports .....	41
Champ de compétence .....	41
Missions .....	41
Sections professionnelles .....	42
Conseil paritaire d'administration .....	42
Pouvoirs du conseil paritaire d'administration .....	42
Participation aux réunions .....	42
Ressources de l'OPCA Transports .....	42
Commission financière paritaire de l'OPCA Transports .....	43
Obligation de versement .....	43
Utilisation et mutualisation des ressources .....	43
Dévolution des biens .....	43
Demande d'agrément .....	43
Durée et dénonciation de l'accord .....	43
Entrée en application de l'accord .....	44
Publicité et dépôt .....	44
Accord du 18 janvier 1994 relatif au champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires .....	44
Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports .....	44
Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports .....	45
Constitution de sections professionnelles paritaires techniques .....	45
Missions .....	45
Conseils des sections professionnelles paritaires techniques .....	45
Participation aux réunions .....	45
Emploi des contributions des entreprises .....	45
Entrée en application .....	46
Publicité et dépôt .....	46
Annexe I Avenant n° 2 du 20 janvier 1995 .....	46
Avenant n° 2 du 20 janvier 1995 à l'accord national du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA Transports .....	46
Ressources de l'OPCA Transports .....	46
Demande d'agrément .....	46
Publicité et dépôt .....	46
Accord du 7 juillet 2005 relatif au temps de préparation pour la négociation collective 2005 sur la révision de la classification .....	46
Avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif à la classification des emplois .....	47
Annexe I .....	53
Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective .....	54
Avenant du 26 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords .....	54
Avenant du 4 juillet 2014 à la convention collective, relatif au régime de prévoyance .....	56
Avenant du 11 février 2015 modifiant les articles 49, 50 et 51 de la convention .....	56
Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	57
Préambule .....	57
Chapitre Ier Instances paritaires de branche .....	57
Titre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) .....	57
Titre II Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme .....	59
Titre III OPCA de la branche (OPCA transports et services) .....	59
Titre IV Section professionnelle paritaire des agences de voyages et de tourisme de l'OPCA de branche .....	60
Chapitre II Dispositifs d'orientation et de formation .....	60
Titre V Dispositions relatives à la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés .....	60
Titre VI Dispositions relatives à la formation tout au long de la vie à l'initiative du salarié .....	64
Titre VII Dispositions relatives au développement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salariés .....	66
Titre VIII Dispositions relatives à l'accès spécifique à la formation de certains salariés .....	67
Titre IX Dispositions relatives aux contributions des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle .....	68
Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord .....	70
Annexes .....	71

Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme .....	73
Annexes .....	76
Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage .....	77
Titre Ier Dispositions générales .....	77
Titre II Liberté civique et égalité .....	77
Titre III Droit syndical .....	78
Titre IV Contrat de travail .....	78
Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation .....	79
Titre VI Durée - Révision. - Dénonciation - Commission de suivi .....	80
Annexe .....	82
Avenant du 12 décembre 2016 modifiant la convention collective .....	82
Accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire .....	83
Préambule .....	83
Accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs .....	86
Préambule .....	87
Partie 1 Les moyens de la négociation .....	87
Partie 2 Thèmes de la négociation et calendrier .....	88
Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé .....	89
Préambule .....	89
<b>Textes Salaires</b> .....	90
Avenant du 19 janvier 2004 relatif aux salaires .....	90
Avenant du 12 juillet 2005 relatif aux salaires au 1er juillet 2005 .....	91
Avenant n° 2 du 16 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008-2010 .....	91
Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 .....	92
Chapitre Ier : Les salaires minima conventionnels de niveau .....	92
Chapitre II : Les salaires minima conventionnels de groupe .....	93
Chapitre III : Extension .....	93
Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 .....	93
Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010 .....	94
Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	94
Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 .....	95
Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013 .....	95
Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 .....	96
Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017 .....	96
Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2018 .....	97
Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 .....	97
Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020 .....	98
Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs .....	98
Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2019 .....	99
<b>Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports</b> .....	99
<i>Préambule</i> .....	100
<i>Adhésion à l'OPCA Transports</i> .....	100
<i>Champ de compétence de l'OPCA Transports</i> .....	100
<i>Constitution de sections professionnelles paritaires techniques</i> .....	101
<i>Agrément de l'OPCA Transports</i> .....	101
<i>Publicité et dépôt</i> .....	101
<b>Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)</b> .....	101
<i>Préambule</i> .....	102
<i>I. - Constitution de l'OPCO-M</i> .....	102
<i>II. - Organes de gouvernance</i> .....	102
<i>III. - Pondération des votes</i> .....	104
<i>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</i> .....	105
<i>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</i> .....	105
<i>Annexes</i> .....	105
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)</i> .....	NV-1
<i>Accord accord de méthode de convergence / fusion (12 février 2018)</i> .....	NV-1
<i>Accord CPPNI (12 février 2018)</i> .....	NV-1
<i>Accord mise a disposition des salariées (20 juin 2019)</i> .....	NV-2
<i>Accord égalité professionnelle Femmes-Hommes du 18 juillet 2019</i> .....	NV-2
<i>Accord égalité professionnelle femmes hommes (18 juillet 2019)</i> .....	NV-2
<i>Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (24 octobre 2019)</i> .....	NV-2
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



# Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : Syndicat national des agents de voyages (SNAV).
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : Syndicat général du tourisme CGT-FO ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération des services du commerce et du crédit CFDT ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC ; Chambre corporative des courriers et guides nationaux CGC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 9 novembre 2017 (BO n°2017-49)

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 25-11-1980

La présente convention collective s'applique aux personnes exerçant de façon suivie, comme activité principale, la profession de guide accompagnateur et accompagnateur pour le compte d'agences ou bureaux de voyages ou de tous autres organisateurs de voyages ayant un bureau en France, étant entendu que les succursales d'entreprises étrangères ne sont tenues de s'y conformer que pour les guides accompagnateurs et accompagnateurs résidant en France, qu'elles engagent pour leur propre compte.

Elle ne concerne pas les employés des agences ou autres organisateurs de voyages temporairement détachés de leurs occupations habituelles pour exercer les fonctions de guides accompagnateurs et accompagnateurs, le statut de ces employés étant réglé par la convention collective de travail du personnel des agences de voyages ou de tourisme, en date du 31 octobre 1973.

Les guides accompagnateurs, de même que les accompagnateurs, sont classés en deux catégories, conformément aux définitions ci-après :

#### *Guide accompagnateur 1re catégorie :*

Technicien du tourisme ayant des connaissances éprouvées de l'hôtellerie, des formalités de frontières, de la vie publique, des traditions, des richesses touristiques du pays et des régions visitées et qui fait profession de conduire des voyages touristiques et d'études collectifs ou privés, en France ou à l'étranger, pour le compte ou au nom d'une organisation qu'il a charge de représenter avec responsabilités de toutes initiatives ou décisions utiles en vue de la bonne marche du circuit et des intérêts qui lui sont confiés.

Doit connaître au moins une langue étrangère.

#### *Guide accompagnateur 2e catégorie :*

Est chargé de conduire les voyageurs de bout en bout d'un circuit et de veiller à la bonne exécution du programme établi par l'agence, conformément aux instructions qui sont données. Il parle couramment au moins une langue étrangère et doit posséder sur chacun des pays traversés des connaissances suffisantes pour répondre aux questions d'ordre général qui peuvent lui être posées par les clients.

#### *Accompagnateur 1re catégorie :*

Est chargé de conduire des voyages n'intéressant que quelques itinéraires réguliers avec lesquels il est familiarisé.

#### *Accompagnateur 2e catégorie :*

Est chargé de conduire des voyages ne comportant pas de nuitées, à l'exclusion des visites normalement accompagnées par des guides officiels. Donne aux clients des explications sommaires sur les villes traversées et les lieux visités.

#### *Agent d'accueil*

Est chargé, pour le compte d'une ou plusieurs entreprises, de l'accueil en gare, à l'aéroport, à l'hôtel ou en tout autre lieu, de touristes ou voyageurs. Représente l'entreprise auprès d'eux.

Peut être en outre chargé de convoier des voyageurs d'un point de départ à un lieu de séjour ou à un point de rassemblement ou vice versa.

Dans le cadre de la mission qui lui incombe, est au courant techniquement et commercialement des dossiers des clients qu'il prend en charge. Possède des connaissances techniques suffisantes pour modifier les itinéraires et établir des nouveaux documents nécessaires.

Pour la rédaction des articles suivants, les parties visées par la convention sont désignées par les mots ' guide accompagnateur ', ' accompagnateur ' et ' agence '.

(1)

(1) Appelé également : agent de transfert, interprète, 'station man', hôteesse d'accueil, et dont l'emploi correspond à la définition ci-dessus.

## Durée et renouvellement

### Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention prend effet à partir du 1er janvier 1966 pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réservent la faculté de la dénoncer à tout moment par lettre recommandée moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner sa lettre aux autres parties contractantes d'une proposition de rédaction nouvelle ou d'adjonction concernant le ou les articles visés dont elle demande la modification, la suppression ou l'adjonction.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

## Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer toute action syndicale conformément à la loi.

Des facilités sont accordées aux délégués syndicaux pour transmettre, sous leur responsabilité, les informations syndicales.

## Chapitre III : Représentation des guides accompagnateurs et des accompagnateurs

### Délégués

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont la faculté de désigner des délégués syndicaux parmi les courriers et les accompagnateurs, chargés de représenter leurs collègues auprès de la direction des agences qui les emploient, dans les conditions requises par la

## **Chapitre IV : Embauche**

### **Embauche**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le recrutement peut se faire soit directement, soit par l'intermédiaire de l'office de placement.

Le guide accompagnateur ou l'accompagnateur 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 la différence entre son salaire et celui de ladite catégorie supérieure.

Un contrat existe entre l'employeur, d'une part, et le guide accompagnateur ou l'accompagnateur, d'autre part, dès qu'un accord verbal ou écrit a été réalisé, étant entendu que tout accord verbal doit être confirmé par écrit dans les 3 jours.

Sauf stipulation contraire, ce contrat prend fin dès l'accomplissement de la mission en faisant l'objet. Cette disposition ne peut en aucun cas porter atteinte au principe de l'ancienneté, ni au droit pour le guide accompagnateur ou l'accompagnateur d'en revendiquer le bénéfice tel qu'il est défini à l'article 8.

### **Travail annulé**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Lorsqu'une agence sera amenée à annuler un voyage et n'en aura pas avisé le guide accompagnateur ou l'accompagnateur par lettre recommandée au moins 8 jours avant le départ, elle lui sera redevable d'une indemnité correspondant à 50 % du salaire des journées manquantes, dans la limite de 12.

En contrepartie, tout guide accompagnateur ou accompagnateur manquant aux engagements pris sera tenu de verser à l'agence une indemnité compensatrice de préavis correspondant à 30 % du salaire de la période restant à courir jusqu'à la fin du voyage, avec un maximum de 12 jours.

Ces deux clauses ne seront pas applicables en cas de force majeure (notamment : grève des moyens de transport ou des personnels hôteliers, émeutes, révolutions, épidémies, cataclysmes) ni, en ce qui concerne les guides accompagnateurs ou 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.

## **Chapitre V : Qualification professionnelle**

### **Formation**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle est assurée soit par les agences, soit par les pouvoirs publics (promotion sociale).

### **Ancienneté**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

L'ancienneté est acquise au sein de chaque agence en fonction du travail, continu ou discontinu, effectué à son service.

Les périodes d'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie ou d'accident ayant pris naissance au cours d'un voyage au service de l'agence sont également prises en considération.

Les services prévus au programme après le repas du soir, ou occasionnés par des circonstances exceptionnelles, sont décomptés chaque fois pour une demi-journée en ce qui concerne l'application du présent article.

Une année d'ancienneté dans une même agence correspond à 150 jours de travail. L'ancienneté globale d'un guide accompagnateur ou d'un accompagnateur dans chaque agence s'obtient donc en divisant le total de ces journées par 150, étant entendu que ce nombre constitue le maximum dont il peut être tenu compte pour une même année civile.

Toutefois, si le guide accompagnateur n'effectue pas plus de 30 journées dans l'année, celles-ci ne comptent pas dans le calcul de l'ancienneté.

Au début de chaque année civile, chaque agence ayant utilisé les services d'un guide accompagnateur ou d'un accompagnateur pendant plus de 30 journées au cours de l'année écoulée lui remet une attestation indiquant le nombre de ces journées (limité éventuellement à 150) et rappelant le total atteint antérieurement.

## **Chapitre VI : Rémunération - Conditions de travail**

### **Rémunération**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

La rémunération des courriers et accompagnateurs est fixée par les accords de salaires.

Le salaire est dû en entier pour les journées de départ et de retour.

#### **Article 9-Bis**

En vigueur non étendu

Ajouté par avenant du 5-1-1979 et modifié par accord du 23-10-1992

Lorsque est requise par l'employeur, ou imposée et justifiée par le service, la présence d'un guide accompagnateur, ou d'un accompagnateur, avant le jour de son départ, le temps passé est forfaitairement indemnisé.

Le montant de cette indemnité est fixé à 108 F minimum.

Lorsque est requise par l'employeur, ou imposée et justifiée par le service, la présence d'un guide accompagnateur, ou d'un accompagnateur, après le jour de son retour, le temps passé est forfaitairement indemnisé.

Le montant de cette indemnité est fixé à 108 F minimum.

Les montants des indemnités prévus ci-dessus seront révisés en même temps que les montants des rémunérations fixés conformément à l'article 9.

### **Aménagement du temps de travail**

#### **Article 9-Ter**

En vigueur non étendu

Ajouté par avenant du 21-9-1979

Pour tenir compte du caractère et des conditions de travail exceptionnels quant à l'aménagement de leur temps de travail, pour le personnel en circuit visé à l'article 1er de la présente convention collective, l'ensemble des temps de repos prévus par les différents textes en vigueur pourra être différé sous réserve que pendant le temps dudit circuit, le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des périodes de 7 jours de travail consécutifs comprises dans le temps du circuit.

Si ces repos n'ont pu être donnés et pris à l'intérieur de la mission, ils donneront lieu à un repos d'une journée considérée comme temps de présence par période de 7 jours consécutifs de travail.

### **Bulletin de paie**

## Article 10

En vigueur non étendu

Un bulletin de paie doit être remis à l'intéressé à chaque règlement.

Le bulletin doit comporter la dénomination de l'emploi conformément aux définitions figurant à l'article 1er.

Le bulletin doit comporter également les différents éléments de rémunération, ainsi que les déductions correspondant aux cotisations ouvrières dues à la sécurité sociale, à l'assurance chômage et à la caisse de retraite complémentaire. Il doit aussi mentionner le nombre de jours à retenir en vue du calcul de l'ancienneté conformément à l'article 8.

## Conditions de travail

### Article 11

En vigueur non étendu

Pour toute excursion prévue dans le programme du voyage, même à titre facultatif, et s'effectuant après le repas du soir, sans guide local, il est alloué au guide accompagnateur ou à l'accompagnateur une indemnité correspondant à 40 % du salaire journalier.

Lorsque, dans des circuits par autocar, des explications d'ordre touristique doivent être données en cours de route aux clients, un courrier ne peut être chargé que d'un seul autocar.

## Frais de déplacement

### Article 12

En vigueur non étendu

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'agence.

## Prescriptions générales

### Article 13

En vigueur non étendu

Les guides accompagnateurs ou accompagnateurs s'interdisent de solliciter toutes gratifications des clients, toutes ristournes, commissions ou remises de qui que ce soit.

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

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

## Chapitre VII : Mesures sociales

### Assurances

#### Article 14

En vigueur non étendu

L'agence est tenue de veiller à la stricte observation des prescriptions de la sécurité sociale en ce qui concerne les déplacements à l'étranger, afin d'assurer au guide accompagnateur ou à l'accompagnateur le bénéfice des prestations réglementaires en cas de maladie ou d'accident survenant au cours des déplacements nécessités par l'exécution des voyages (1).

(1) La réglementation de la sécurité sociale couvre actuellement tous les déplacements à l'étranger.

### Congés payés

#### Article 15

En vigueur non étendu

L'indemnité de congés payés est calculée conformément à la législation en vigueur et réglée en même temps que les salaires.

### Congés maladie

#### Article 16

En vigueur non étendu

En cas d'interruption de service pour cause de maladie ou d'accident (1) dûment justifiée, notamment par la production des décomptes de la sécurité sociale, les guides accompagnateurs ou accompagnateurs comptant 5 années révolues d'ancienneté auront droit, pendant 2 mois, au versement d'une indemnité égale à 25 % de leur salaire moyen de la période correspondante de l'année précédente.

Après 10 ans d'ancienneté, le droit à l'indemnité sera porté à 3 mois et après 15 ans à 4 mois.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 8.

Les périodes d'absence indemnisées sont déterminées déduction faite des journées d'absence déjà réglées au cours des 12 mois précédents. Le droit à indemnisation peut donc être rouvert au cours d'un arrêt de travail.

Les guides accompagnateurs et accompagnateurs sont tenus de se soumettre aux formalités requises par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail ; à défaut d'observation de ces règles, entraînant le non-versement des prestations journalières de sécurité sociale, les agences sont elles-mêmes dispensées de tout paiement.

Les sommes allouées par les agences en cas d'interruption pour cause d'accident ne peuvent se cumuler avec les indemnités que les intéressés pourraient éventuellement recevoir, à ce titre, de tiers responsables.

Les guides accompagnateurs et accompagnateurs doivent donc faire connaître les circonstances de l'accident, engager la procédure contre le responsable et, en temps utile, indiquer le montant des indemnités reçues du responsable ou de ses assureurs avec justification à l'appui.

(1) Il est entendu que les arrêts pour blessures reçues en dehors du travail pour des causes sans rapport avec les obligations professionnelles ne donnent aucun droit aux indemnités prévues dans le présent article.

## Indemnité de fin de carrière

### Article 17

En vigueur non étendu

Les guides accompagnateurs et accompagnateurs ayant plus de 10 années d'ancienneté, déterminée dans les conditions prévues à l'article 8, bénéficient d'une indemnité de fin de carrière dans l'agence, à raison de :

- 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 11<sup>e</sup>.

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 accompagnateur ou l'accompagnateur 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 accompagnateur ou l'accompagnateur 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 de travail dans ladite année.

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

Lorsque le guide accompagnateur ou l'accompagnateur aura 65 ans révolus, il pourra à tout moment demander le versement de l'indemnité et l'employeur, de son côté, pourra s'en acquitter de sa propre initiative.

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

### Retraite complémentaire, régime UNIRS

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les guides accompagnateurs et accompagnateurs seront affiliés à la caisse de retraite interprofessionnelle des salariés (CRIS) à dater du 1er janvier 1966. Le taux global de la cotisation est fixé à 4 %, dont 2,40 % à la charge de l'agence et 1,60 % à la charge du courrier ou de l'accompagnateur.

### Chapitre VIII : Commission paritaire

#### Article 19

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire chargée d'examiner les litiges se rapportant à l'application de la présente convention, d'émettre un avis et, si possible, de concilier les parties.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale pour les salariés et d'un même nombre de représentants désignés par le syndicat national des agences de voyages.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des agences et un représentant des guides accompagnateurs et des accompagnateurs.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours, à la demande de l'une des parties signataires.

## Avenant du 25 novembre 1980 relatif aux rémunérations minimales des vacances

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : Syndicat national des agents de voyages.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : Syndicat national du tourisme CGT-FO ; Fectam CFTC ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat de l'hôtellerie du tourisme CFDT ; Chambre corporative des courriers guides interprètes et conférenciers CGC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 9 novembre 2017 (BO n°2017-49)

En vigueur non étendu

Pour la détermination des rémunérations minimales des vacances, on entend par :

#### A. - Transfert

- soit l'embarquement et/ou l'accueil à l'aéroport, prise en charge et transfert dans les hôtels ou tous autres points de départ ou d'arrivée d'un groupe de voyageurs ou de voyageurs individuels et la remise, sur instruction de l'agence, des documents concernant les diverses prestations nécessaires à ladite clientèle ;

- soit l'embarquement ou l'accueil en gare, prise en charge et transfert dans les hôtels ou tous autres points de départ ou d'arrivée d'un groupe de voyageurs ou de voyageurs individuels et la remise, sur instruction de l'agence, des documents concernant les diverses prestations nécessaires à ladite clientèle ;

- soit l'embarquement ou l'accueil d'un groupe de voyageurs ou de voyageurs individuels vers tout autre point de départ ou d'arrivée et la remise, sur instruction de l'agence, des documents concernant les diverses prestations nécessaires à ladite clientèle.

#### B. - Assistance

L'accueil de la clientèle en un point donné, la remise sur instruction de l'agence, des documents concernant les diverses prestations nécessaires à ladite clientèle.

- (1)  
(1)  
(1)  
(1) On entend par ' individuel ' tout groupe égal ou inférieur à 9 personnes.

## Accord du 15 octobre 1982 relatif aux agents d'accueil (rémunération)

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : Syndicat national des agents de voyages.
Organisations de salariés	Syndicat de salarié : Chambre corporative des personnels d'encadrement des professions touristiques CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 9 novembre 2017 (BO n°2017-49)

### Rémunérations minimales des vacances (applicables à compter du 1er novembre 1982)

#### Agents d'accueil

En vigueur non étendu

(Ces rémunérations minimales conclues sur le plan national ne tiennent pas compte des particularités locales)

		HEURES DE CONVOCATIONS NOTIFIEES A L'AGENT PAR L'EMPLOYEUR comprises entre (*)	
		6 et 22 heures incluses	22 et 6 heures incluses
Transfert aéroport	Voyages individuels jusqu'à 9 PAX	57	80
	A partir de 10 PAX	63	90

Transfert gare ou divers	Voyages individuels jusqu'à 9 PAX	43	61
	A partir de 10 PAX	52	72
Assistance aéroport	Voyages individuels jusqu'à 9 PAX	43	61
	A partir de 10 PAX	52	72
Assistance gare ville ou divers	Voyages individuels jusqu'à 9 PAX	38	54
	A partir de 10 PAX	43	58

(\*) On entend par la référence horaire, l'heure de convocation de l'agent notifiée par l'employeur.

## Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Signataires	
Organisations patronales	SNAV
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 9 novembre 2017 (BO n°2017-49)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Titre Ier Dispositions générales

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux organismes et entreprises de tourisme et de voyages, qui appliquent au moins l'une des 3 conventions collectives nationales visées ci-dessus et qui ont pour mission ou qui apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil et le séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention. Ainsi et par nature, les activités exercées sont temporaires pour certaines visites guidées, missions non permanentes.

Il détermine les conditions d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il s'applique aux personnes exerçant les emplois visés à l'annexe pour le compte d'agences ou bureaux de voyages ou de tous autres organisateurs de voyages ayant un bureau en France métropolitaine et DROM ainsi que pour tous les emplois visés à l'annexe.

La nature temporaire de ces emplois est reconnue et la plupart des manifestations au cours desquelles les entreprises de tourisme ont besoin de tels employés (pour des emplois visés à l'annexe) ne présentent pas un caractère permanent.

L'accord ne concerne pas les employés des agences ou autres organisateurs de voyages temporairement détachés de leurs occupations habituelles pour exercer les fonctions de guides accompagnateurs et accompagnateurs, le statut de ces employés étant réglé par l'article 18 de la convention collective de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats à durée déterminée (ci-après CDD) d'usage conclus par les entreprises visées à l'article 1.1 ci-dessus, d'une part, et les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur les listes fixées à l'annexe I du présent accord.

Cette liste est indissociable de l'accord.

#### Recours au CDD d'usage

Article 1.2

En vigueur étendu

Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme pour les emplois visés par l'annexe de recourir au contrat à durée déterminée 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 à l'annexe du présent accord.

Cet accord ne pourra être modifié sans négociation préalable avec les partenaires sociaux.

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

Le CDD d'usage ne peut être utilisé que pour pourvoir un emploi présentant un caractère par nature temporaire et non un emploi présentant un caractère permanent. Le recours au CDD d'usage est justifié en matière de guidage et accompagnement sur des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, tel que rappelé dans le préambule.

### Titre II Liberté civile et égalité

#### Liberté d'opinion

Article 2.1

En vigueur étendu

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

#### Egalité. - Non-discrimination

Article 2.2

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être appliqué dans les faits par les entreprises.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, quelles que soient les fonctions exercées par

les salariés masculins ou féminins.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes.

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, (tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, la perte d'autonomie) pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Il en est de même pour les orientations générales de recrutement éventuellement décidées par les entreprises, dans le cadre d'une meilleure représentation des minorités au sein de leur personnel.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre VI du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche du tourisme et voyage.

### **Titre III Droit syndical**

#### **Droit syndical**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

#### **Exercice du droit syndical**

##### Article 3.2

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

#### **Election des institutions représentatives du personnel**

##### **Conditions d'électorat**

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

##### **Conditions d'éligibilité**

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction de droit de vote et d'élection.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

### **Titre IV Contrat de travail**

#### **Formalisme**

##### Article 4.1

En vigueur étendu

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées à l'annexe I du présent accord.

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.

#### **Durée de l'engagement**

##### Article 4.2

En vigueur étendu

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.

#### **Mentions du contrat**

##### Article 4.3

En vigueur étendu

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 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 ;
- 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.

Ce contrat précise également autant que de besoin :

- le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés, le cas échéant ;
- l'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- la référence à l'accord de branche.

#### **Habilitations spécifiques et permis spéciaux**

##### Article 4.4

En vigueur étendu

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 ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

#### **Terme du contrat**

##### Article 4.5

En vigueur étendu

#### **Fin de contrat**

##### Article 4.5.1

En vigueur étendu

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.

#### **Prime de fin de CDDU**

##### Article 4.5.2

En vigueur étendu

Une prime de fin de contrat à CDD d'usage est prévue et sera mise en place sur 3 années avec l'échelonnement suivant (exprimé en % de la rémunération totale brute) :

- 4 % à chaque fin de CDDU la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 7 % à chaque fin de CDDU la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 10 % à chaque fin de CDDU la troisième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu.

Dès la 3e année, à chaque fin de mission et CDDU sera donc versée une prime de 10 %.

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.

L'entrée en vigueur de la mesure sera concomitante à l'extension du texte puisque cette extension conditionne la légalité du recours au CDDU.

### **Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation**

#### **Abondement supplémentaire d'utilisation au compte personnel de formation**

##### Article 5.1

En vigueur étendu

Répondant à un souhait commun, les partenaires sociaux mettent en place les dispositions du présent article pour les emplois visés à l'annexe, 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'annexe 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 10 heures 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 20 heures d'abondement, par action de formation initiée.

Par ancienneté dans la branche, il faut se reporter aux dispositions de l'article 5.3 du présent titre.

Cet abondement s'inscrit dans une volonté d'accompagner et accroître leur employabilité au regard de l'évolution des techniques de guidage et de la concurrence accrue, qu'elle soit sauvage ou européenne, afin également 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 de la période de professionnalisation.

L'OPCA transports et services organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF des salariés prioritaires définies en supra.

### **Financement de l'abondement supplémentaire de formation par l'OPCA transports et services**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

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'OPCA transports et services.

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 0,2 % correspondant. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables.

### **Ancienneté dans la branche**

#### Article 5.3

En vigueur étendu

L'ancienneté est déterminée à compter du premier contrat de travail dans la branche d'activité, sous réserve qu'aucune interruption d'une durée supérieure à 18 mois consécutifs entre deux contrats de travail ne soit intervenue sur la période prise en compte pour mise en œuvre de l'article 5.1.

En cas de contrats successifs interrompus par une durée supérieure à 18 mois dans la branche, le décompte de l'ancienneté se fait à partir d'un nouveau contrat de travail.

### **Titre VI Durée - Révision. - Dénonciation - Commission de suivi**

#### **Bilan**

##### Article 6.1

En vigueur étendu

Les parties signataires organiseront après 2 années d'application du présent accord une réunion afin d'établir un premier bilan sur le recours au CDD d'usage.

#### **Durée et date d'effet**

##### Article 6.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le contenu de l'accord (prime de fin de CDDU et d'abondement au CPF) devra être communiqué largement en amont de l'extension aux entreprises afin qu'elles puissent mettre en place le dispositif.

#### **Publicité**

##### Article 6.3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

Un exemplaire sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel de l'entreprise, représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

#### **Adhésion**

##### Article 6.4

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au titre Ier du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

#### **Dénonciation**

##### Article 6.5

En vigueur étendu

*La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification. (1)*

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 15 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés, les dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail s'appliqueront de plein droit.

(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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

#### **Révision**

##### Article 6.6

En vigueur étendu

*Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.*

*La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. (1)*

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)



## **Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi**

### **Article 6.7**

En vigueur étendu

Il est décidé que la commission paritaire nationale prévue et instituée par l'article 61 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme sera compétente, assurera et remplira les fonctions de commission paritaire d'interprétation et de suivi du présent accord de branche.

### **Composition de la commission paritaire nationale**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 61.2 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

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 signataires.

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

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.

#### **Saisine**

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 20 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collègue des employeurs au SNAV.

Ce collègue tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

### **Rôle d'interprétation**

En vigueur étendu

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;

soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

### **Rôle de suivi**

En vigueur étendu

Si le présent accord de branche rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celles-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### **Rôle de conciliation**

En vigueur étendu

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives ;

- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### **Activités de représentation et de négociation**

En vigueur étendu

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pendant la durée des négociations, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur.

### **Extension**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

### **Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

Listes des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article 1.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage.

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

Ce type de missions s'inscrit précisément dans l'esprit du préambule du présent accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

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 qui sont visées par les conventions collectives du champ de l'accord.

Toutefois, les appellations peuvent être différentes selon les entreprises tout en respectant les termes du champ d'application du présent accord.

Cette liste est donc donnée uniquement à titre de référence.

- guide accompagnateur 1re catégorie
- guide accompagnateur 2e catégorie
- accompagnateur 1re catégorie
- accompagnateur 2e catégorie
- agent d'accueil
- hôte/hôtesse d'accueil
- guide interprète
- transfériste
- guide conférencier
- guide interprète auxiliaire à titre définitif
- guide d'art - conférencier 1re catégorie
- guide national 2e catégorie
- guide régional 3e catégorie
- guide stagiaire - guide assistant 4e catégorie

(2)

(3)

(2) Tels que mentionnés à l'article 1er de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

(3) Tels que mentionnés à l'article 1er de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

## Adhésion par lettre du 9 novembre 2017 de l'UNSA spectacle et communication à la CCN

En vigueur non étendu

Bagnole, le 9 novembre 2017.

UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966 (IDCC n° 412), ainsi qu'à tous ses avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

## Accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire

Signataires	
Organisations patronales	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) Entreprises du voyage ; SETO, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) Entreprises du voyage,
Organisations de salariés	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CFDT, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) CGT ; FO ; CFTC ; UNSA ; FS CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

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.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

Par arrêté en date du 5 janvier 2017, 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) dans celle des agences de voyages et de tourisme (n° 1710).

Dans le cadre du projet de fusion des CCN sus-citées avec celle des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages, les signataires du présent accord souhaitent mettre en place une CPPNI transitoire correspondant au périmètre de ces 3 branches et 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.

La CPPNI exerce des missions d'intérêt général.

Cette CPPNI est transitoire dans l'attente de la reconnaissance administrative de la branche unifiée.

### **Mise en place de la CPPNI**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique et provisoire regroupant les branches des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs et des guides interprètes.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des agences de voyages et de tourisme vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de la branche telle que prévue par le chapitre X et les articles 61 à 65 de la convention collective nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

De même, les occurrences relatives à la commission paritaire nationale des articles 7.2, 10.1, 13.1.3, 30.2, 54.5 à 54.9, 58.5 et 59, 62.1, sont remplacées par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

### **Composition de la CPPNI**

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette 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.

- *Pour les organisations syndicales représentatives : 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau des branches. (1)*

La désignation est notifiée au président de la CPPNI et dans le même temps à l'employeur.

Elle est limitée à la durée d'application du présent accord, telle que définie à l'article 8.

À tout moment, l'organisation syndicale peut révoquer cette désignation par notification au président du changement de son représentant.

La perte de représentativité de l'organisation syndicale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

- *Pour les organisations patronales représentatives : d'un nombre total de représentants au maximum égal à celui des organisations syndicales représentatives au niveau des branches. (1)*

La désignation se fait au prorata du taux de représentativité de chaque organisation patronale. Si le calcul n'aboutit pas sur 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 1 représentant titulaire.

La perte de représentativité de l'organisation patronale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

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.

(1) Alinéas étendus sous réserve qu'à compter du prochain cycle électoral, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit composée uniquement des organisations représentatives dans le champ de la convention collective de la branche issue de la fusion par arrêté.

(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

### **Missions de la CPPNI**

#### Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI transitoire a vocation à permettre de préparer la négociation de la future convention collective de branche unifiée.

Par ailleurs, la CPPNI exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail, notamment :

- elle représente les branches 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, 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 les 3 branches ;

- 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 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des agences de voyages dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cet avis est diffusé à chacune des organisations syndicales signataires 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.

### **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

#### Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises des branches 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 doivent transmettre à la CPPNI, leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

À ce jour, l'adresse de la CPPNI est la suivante : Les entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris. L'adresse mail 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.

Ces conventions et accords seront retransmis aux organisations syndicales.

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.  
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

## **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

### Article 5

En vigueur étendu

## **Fréquence des réunions et convocation**

### Article 5.1

En vigueur étendu

- Rôle de négociation : la CPPNI se réunit au moins 4 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 deux réunions sont prévues sur 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 (art. 7 et 62.1 de la CCN).

- 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 CPPNI examine ce point à la première réunion suivant sa saisine.

- Rôle d'interprétation : elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines. (art. 62.2 de la CCN).

- 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. 63.2 de la CCN).

## **Décisions**

### Article 5.2

En vigueur étendu

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 3, 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.

## **Modalités de saisine**

### Article 5.3

En vigueur étendu

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.

## **Carence de la partie demanderesse**

### Article 5.4

En vigueur étendu

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.

### **Autorisation d'absence. - Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **Autorisation d'absences**

##### **Article 6.1**

En vigueur étendu

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

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.

#### **Maintien de rémunération**

##### **Article 6.2**

En vigueur étendu

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

#### **Remboursement des frais**

##### **Article 6.3**

En vigueur étendu

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.

### **Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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.

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 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.

#### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

Il est conclu jusqu'à la mise en place de la CPPNI définitive à la suite de la décision de fusion, qui sera prise par le ministère du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### **Champ d'application. - Publication. - Extension**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> 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.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Dénonciation. - Révision**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

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.

# Accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs

Signataires	
Organisations patronales	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) Entreprises du voyage ; SETO, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) Entreprises du voyage,
Organisations de salariés	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CFDT, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FS CFDT,

## Préambule

En vigueur étendu

Les activités et métiers du voyage sont couverts par plusieurs conventions collectives et notamment celles des :

- agences de voyages et de tourisme (n° 1710) ;
- guides interprètes de la région parisienne (n° 349) ;
- des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages et de tourisme (n° 412).

Dans le cadre de l'orientation prise par le législateur de restructurer les branches professionnelles, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a décidé par arrêté en date du 5 janvier 2017 la fusion de la convention collective des guides interprètes de la région parisienne dans celle des agences de voyages et de tourisme.

Il est donc nécessaire de négocier une convention collective commune à ces 2 branches.

Par ailleurs, compte tenu de la similarité des activités et des conditions d'emploi pour les métiers de guides accompagnateurs et accompagnateurs, les partenaires sociaux ont également décidé d'intégrer ces activités dans la négociation de la future convention collective commune.

En l'absence de reconnaissance administrative d'une branche commune aux 3 activités, il n'est pas possible de signer cette convention collective unifiée.

Cette dernière ne pourra être valablement signée qu'après la décision du ministère du travail de fusionner les 3 conventions collectives actuelles.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent anticiper la négociation et préparer un accord de convergence des 3 conventions collectives actuelles.

Le contenu de l'accord de convergence, négocié dans le cadre de la CPPNI transitoire mise en place au niveau des 3 branches d'activité, sera ensuite repris à l'identique une fois que la décision de fusion sera adoptée.

Les partenaires sociaux entendent également affirmer avec force dans cette future convention collective le rôle dévolu à la branche, notamment :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;

- réguler la concurrence entre les entreprises

Pour y parvenir, ils conviennent de définir dans le présent accord :

- les thèmes des négociations collectives à venir ;
- le calendrier de négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir.

Cet accord de méthode permet aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de convergence aux conventions collectives : des agences de voyages et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs.

Les partenaires sociaux entendent également rappeler qu'une négociation loyale suppose le respect mutuel, la transparence et la confiance.

Le respect de cet accord de méthode garantit la loyauté de la négociation.

## Partie 1 Les moyens de la négociation

### Groupes de travail paritaires

Article 1er

En vigueur étendu

### Mission

Article 1.1

En vigueur étendu

La négociation de la future nouvelle convention collective de branche unifiée se déroulera dans le cadre de la CPPNI transitoire, prévue par l'accord en date du 12 février 2018.

Pour préparer ces négociations, des groupes de travail paritaires seront créés si nécessaire par thème de négociation à l'initiative de la CPPNI.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation. Ils pourront présenter des projets de textes à la CCPNI sur chacun des thèmes de négociation.

Dans cet objectif, les représentants des organisations syndicales à ce groupe de travail peuvent demander toutes informations aux organisations patronales qui présentent un caractère utile à la négociation.

Ces demandes d'informations devront être formulées par écrit au moins 3 semaines avant la réunion de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à se communiquer leurs propositions de pistes de réflexion au moins une semaine avant la réunion.

Pour faciliter l'analyse, les partenaires sociaux feront apparaître sur leurs propositions les modifications qu'ils souhaitent apporter par rapport au texte initial.

Au début de chaque réunion de travail, un rapporteur sera désigné pour rédiger un compte rendu de chaque réunion.

## Composition

### Article 1.2

En vigueur étendu

La composition des groupes de travail est fixée au maximum à :

- 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches ;
- un nombre de représentants des organisations patronales reconnues représentatives au niveau des branches au maximum égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les organisations syndicales représentatives notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses mails des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions des groupes paritaires nationaux.

Il en est de même pour les organisations patronales à l'égard des organisations syndicales.

L'employeur du salarié concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

## Autorisation d'absences. - Maintien de rémunération. - Remboursement des frais

### Article 2

En vigueur étendu

## Autorisation d'absences

### Article 2.1

En vigueur étendu

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 y afférente.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national, 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 et au groupe de travail paritaire national n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

- Pour préparer chaque réunion, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 4 heures par réunion et par OS).

## Maintien de rémunération

### Article 2.2

En vigueur étendu

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

## Remboursement des frais

### Article 2.3

En vigueur étendu

Les frais inhérents aux réunions prévues au sein des groupes paritaires nationaux et 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 voyages 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.

## Protection

### Article 2.4

En vigueur étendu

*Le salarié membre du groupe de travail, qui n'est pas titulaire d'autres mandats désignatifs ou électifs, ne bénéficie pas de la protection spéciale en cas de licenciement prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail, sauf s'il a également été désigné par son organisation syndicale pour siéger au sein de la CPPNI.*

(1)

Dans ce dernier cas, il est rappelé qu'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 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 1 février 2017, n° 15-24.310) et le Conseil d'Etat (CE, 4 mai 2016, n° 380954).  
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

## Partie 2 Thèmes de la négociation et calendrier

### Thèmes de la négociation

#### Article 3

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent fixer les objectifs de négociations suivants :

- révision des stipulations obsolètes ou illégales des conventions collectives ;

- uniformisation des stipulations entre les 3 anciennes conventions collectives des agences de voyages et de tourisme ; des guides interprètes de la région parisienne, et des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, notamment en ce qui concernent les thèmes suivants :
  - classification professionnelle incluant la table des correspondances, définition des catégories agents de maîtrise et cadres ;
  - salaires ;
  - droit syndical et IRP ;
  - égalité professionnelle et qualité de vie au travail ;
  - dispositions relatives aux contrats de travail (embauches, périodes d'essai modifications de contrat, suspension du contrat, absences et indemnisation maladie, accident de travail, maternité, durée du travail, déplacement, repos et congés, rupture du contrat, préavis, harmonisation des mesures sociales etc.) ;
- examen des garanties applicables aux salariés de la branche, telles que définies à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Sur chacun des thèmes abordés, la négociation portera sur les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Calendrier des négociations**

#### Article 4

En vigueur étendu

Pour encadrer les négociations, les partenaires sociaux décident de répartir les thématiques de négociation selon le calendrier indicatif suivant :

- 2e trimestre 2018 : le contrat de travail (CDI, CDD, embauche, période d'essai, rupture du contrat de travail etc.) ;
- 3e trimestre 2018 : la rémunération et des classifications ;
- 4e trimestre 2018 : le temps de travail ;
- 1er trimestre 2019 : les congés et absences ;
- 2e trimestre 2019 : le droit syndical et la représentation du personnel ;
- 3e trimestre 2019 : l'égalité professionnelle, la prévoyance.

Les membres des groupes de travail devront :

- formuler leur demande d'information au moins 3 semaines avant la réunion de négociation ;
- communiquer leur piste de réflexion et proposition au moins 1 semaine avant la réunion suivante.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale devra faire un retour et communiquer ses observations et ou demandes sur la réunion précédente dans les 10 jours suivants cette réunion.

Les organisations patronales devront communiquer leur remarque et/ou observations et/ou projet dans les 7 jours avant la réunion suivante, et devront avoir répondu sur les observations des organisations syndicales précédemment formulées.

Les partenaires sociaux décideront à chaque fin de réunion du ou des thèmes qui seront à traiter la fois suivante, en tâchant de respecter au mieux le calendrier défini ci-dessus.

### **Durée de l'accord**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la signature d'un accord et à défaut au plus tard le 31 décembre 2019.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séance(s) plénière(s), ils en décideront par avenant au présent accord.

### **Sort de l'accord en cas de fusion des conventions collectives**

#### Article 6

En vigueur étendu

L'accord de convergence est conclu en vue d'anticiper sur le contenu de la convention collective unifiée, qui sera signée après la fusion décidée par le ministère du travail.

2 hypothèses sont envisageables :

- si la fusion intervient pendant la négociation de l'accord de convergence : les partenaires sociaux s'engagent à :
  - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
  - continuer d'appliquer le présent accord de méthode pour négocier non plus un accord de convergence mais la convention collective unifiée définitive ;
  - solliciter l'extension de la convention collective unifiée,
- si la fusion n'intervient pas avant la fin de la négociation sur l'accord de convergence : les partenaires sociaux s'engagent dès que la fusion est décidée à :
  - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
  - à soumettre à la CPPNI définitive le contenu de l'intégralité de l'accord de convergence en vue de la signature de la CCN unifiée ;
  - solliciter l'extension de la convention collective unifiée.

### **Date d'effet. - Dépôt, publicité**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Il sera intégré en l'état au sein de l'accord de convergence ou de la convention collective des agences de voyages et de tourisme au moment de la signature de celle-ci.

Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues pour les accords de branche.

## **Accord du 11 février 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : SNEPAT-FO ; CFE-CGC.

### **Salaires au 1er janvier 1999**

En vigueur étendu



1. Au 1er janvier 1999, il est convenu de majorer les salaires minimaux conventionnels de niveau (SNCM) de 3,4 % sur la base des SNCM fixés au 1er octobre 1995 par l'accord de salaires en date du 27 mars 1995.

Cette revalorisation officialise les recommandations patronales faites par le SNAV en 1996 (+ 1,5 %) et 1998 (+ 1,4 %) et majore celles-ci de 0,5 % pour tenir compte d'une inflation de 3,4 % depuis le 1er octobre 1995.

2. De plus, le SNCM du niveau II, applicable au salarié ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, est revalorisé de 3,8 %.

3. Ces augmentations donnent les SNCM suivants applicables pour 169 heures brutes mensuelles (39 heures par semaine) :

1er OCTOBRE 1995 (rappel) (en francs)	NIVEAU	1er JANVIER 1999 (en francs)
5 935	I	6 800
6 410	II	7 050
7 050	III	7 290
7 754	IV	8 018
8 530	V	8 820
9 553	VI	9 878
10 700	VII	11 064
12 305	VIII	12 723
14 150	IX	14 631
17 687	X	18 288

4. Compte tenu de l'absence d'accord depuis le 1er octobre 1995, il est convenu qu'au 1er janvier 1999 le salaire contractuel (tel que défini à l'article 27-2 de la convention collective) de chaque salarié sera revalorisé au minimum d'une somme égale à la majoration de 3,4 % du salaire minimum conventionnel (SNCM) de son niveau en vigueur au 1er octobre 1995.

Il est précisé que les augmentations qui auraient été accordées dans une entreprise (à quelque titre que ce soit hors ancienneté et augmentation individuelle) depuis le 1er octobre 1995 viennent en déduction de cette majoration.

Au 1er janvier 1999, la prime de langue prévue à l'article 33 de la convention collective est fixée à 682 F.

6. Il est expressément convenu que :

- les heures supplémentaires n'entrent pas dans le SNCM ;
- les SNCM s'appliquent exclusivement à la France métropolitaine à l'exclusion des DOM-TOM.

### Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : Syndicat national des agents de voyages.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FO ; CFE-CGC.

#### Salaires au 1er avril 1999

En vigueur non étendu

#### Article 1er

Les parties ont donc décidé d'appliquer une majoration de 1 % au 1er avril 1999.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus pour l'ensemble du territoire métropolitain :

Guide accompagnateur, 1re catégorie ... 456

Guide accompagnateur, 2e catégorie ... 422

Accompagnateur, 1re catégorie ... 342

Accompagnateur, 2e catégorie ... 286

#### Article 2

Frais de déplacement à l'étranger

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.

#### Article 3

Frais de route

Les frais de route engagés dans le cadre des instructions reçues et dûment justifiés sont remboursés par l'agence.

#### Article 4

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs est fixé à 120 F minimum.

### Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : Syndicat national des agents de voyages (SNAV).
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : Syndicat CFE-CGC ; Syndicat SNEPAT Force ouvrière ; Syndicat FDS CFDT ; Syndicat CFTC.

#### Salaires

En vigueur non étendu

Les parties ont donc décidé d'appliquer une majoration de 3,5 % au 1er octobre 2006. Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus pour l'ensemble du territoire métropolitain.

## Article 1er

A partir du 1er octobre 2006 :

- guide accompagnateur, 1re catégorie : 75,22 € ;
- guide accompagnateur, 2e catégorie : 69,61 € ;
- accompagnateur, 1re catégorie : 56,41 € ;
- accompagnateur, 2e catégorie : 47,18 €.

## Article 2

### Frais de déplacement à l'étranger

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.

## Article 3

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 19,13 € minimum.

## Article 4

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 15 €.

## Article 5

Les parties signataires valident le présent accord en date du 1er octobre 2006.

Fait à Paris, le 1er octobre 2006.

## Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour l'ensemble du territoire métropolitain selon les dispositions suivantes :

## Article 1er

En vigueur non étendu

A partir du 1er septembre 2009 :

Guide accompagnateur 1re catégorie : 82 €.

Guide accompagnateur 2e catégorie : 74 €.

Accompagnateur 1re catégorie : 60 €.

Accompagnateur 2e catégorie : 50 €.

### Frais de déplacement à l'étranger

## Article 2

En vigueur non étendu

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.

## Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 20,50 € minimum.

## Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 17 €.

## Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 1er septembre 2009.

## Article 6

En vigueur non étendu

Les parties se rencontreront en juillet 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

## Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour l'ensemble du territoire métropolitain selon les dispositions suivantes.

## Article 1er

En vigueur non étendu

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- guide accompagnateur, 1<sup>re</sup> catégorie : 90 € ;
- guide accompagnateur, 2<sup>e</sup> catégorie : 80 € ;
- accompagnateur, 1<sup>re</sup> catégorie : 68 € ;
- accompagnateur, 2<sup>e</sup> catégorie : 66 €.

#### Frais de déplacement à l'étranger

##### Article 2

En vigueur non étendu

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.

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

##### Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,50 €.

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour les accompagnateurs 1re et 2e catégories pour l'ensemble du territoire métropolitain, les salaires des guides accompagnateurs restent inchangés :

##### Article 1er

En vigueur non étendu

À partir du 1er avril 2017 :

- guide accompagnateur, 1re catégorie : 90 € ;
- guide accompagnateur, 2e catégorie : 80 € ;
- accompagnateur, 1re catégorie : 72 € ;
- accompagnateur, 2e catégorie : 70 €.

Les montants des indemnités prévus aux articles 2, 3 et 4 ci-dessous sont inchangés.

#### Frais de déplacement à l'étranger

##### Article 2

En vigueur non étendu

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.

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

##### Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,50 €.

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 3 avril 2017.

### Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage ; SETO,
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour les guides accompagnateurs 1re et 2e catégories pour l'ensemble du territoire métropolitain, les salaires des accompagnateurs restent inchangés :

#### À partir du 1er avril 2018

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Frais de déplacement à l'étranger

#### Article 2

En vigueur non étendu

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.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,60 €.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 20 avril 2018.

## Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agents de voyages (SNAV).
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

La convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993 paru au Journal officiel le 1er août 1993, est révisée par le présent accord.

### Préambule

En vigueur étendu

La convention nationale des personnels sédentaires a déjà fait l'objet d'avenants par des accords de juillet 2008 qui ont révisé les classifications, le régime et le niveau des rémunérations minimales.

Les partenaires sociaux ont également engagé depuis plusieurs années un chantier de révision des textes conventionnels pour les moderniser et les mettre en conformité avec les textes légaux, tout en maintenant des avantages déjà acquis ou en en introduisant de nouveaux.

Les signataires de cette nouvelle révision considèrent que le nouveau texte revalorise les conditions d'emploi des salariés de la branche et de leur représentation dans le cadre d'un dialogue social enrichi.

Cette nouvelle version révisée de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme est désormais en conformité avec les dernières dispositions légales et a ainsi conduit les signataires à annuler ou à réviser un certain nombre d'articles. Ce texte révisé renforce l'image et l'attractivité de cette branche, notamment auprès des jeunes, et offre des conditions sociales modernisées dans une activité économique essentielle au pays.

### Chapitre Ier Dispositions générales

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :

- les employeurs agences de voyages et 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 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.

#### Durée. - Dénonciation. - Révision

##### Article 2

En vigueur étendu

#### Entrée en vigueur

##### Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. La présente convention révisée a été adressée aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ainsi qu'aux services du ministère chargé du travail par lettre recommandée avec avis de réception. La commission mixte paritaire s'est réunie dans les 40 jours, conformément à l'ancien article 2.1.

2.1.2. La présente convention révisée, ses annexes, avenants et accords complémentaires s'appliqueront à compter du 1er juillet 2014.

#### Durée de la convention collective

##### Article 2.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Révision de la convention collective

##### Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Cette convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision émanant de tout signataire ou adhérent pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives et/ ou réglementaires.

2.3.2. Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à demande de révision.

2.3.3. Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le 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.

2.3.4. L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera. A défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

2.3.5. La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (1).

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) Les termes : « au plan national » mentionnés au paragraphe 2.3.5 de l'article 2.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. (ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

## Dénonciation de la convention collective

### Article 2.4

En vigueur étendu

2.4.1. Chaque partie peut dénoncer l'intégralité de la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

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

2.4.3. Si 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. Cette période peut être prolongée dans les conditions précisées au 2.4.5.

2.4.4. *La négociation doit s'engager au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la première présentation du courrier de demande de dénonciation. Toutes les organisations syndicales représentatives de salariés doivent être invitées à cette nouvelle négociation.* (1)

2.4.5. Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention. Ce délai peut être prolongé par accord à durée déterminée entre les parties à la négociation, sans pour autant excéder 18 mois.

2.4.6. Si la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties.

(1) Le paragraphe 2.4.4 de l'article 2.4 est étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de trois mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord. (ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

## Adhésion à la convention collective nationale

### Article 3

En vigueur étendu

3.1. 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 partie à la présente convention pourront y adhérer ultérieurement.

3.2. 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.

## Conventions et accords antérieurs

### Article 4

En vigueur étendu

4.1. La présente convention collective révisée se substitue à l'ancienne convention collective.

4.2. Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective ne peut être en aucune manière la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement à la date de sa signature.

4.3. Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent celles des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ceux-ci sont moins avantageuses pour les salariés. Il est expressément décidé qu'aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir de dispositions moins favorables à la présente convention pour les salariés.

## Dépôt légal

### Article 5

En vigueur étendu

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.

## Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion

### Droit syndical et liberté d'opinion

#### Article 6

En vigueur étendu

### Promotion du dialogue social

#### Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. 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.

6.1.2. 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.

### Droit syndical et liberté d'opinion

#### Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. 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.

6.2.2. *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.* (1)

6.2.3. *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 et le licenciement.* (2)

(1) Le paragraphe 6.2.2 de l'article 6.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

## **Grève - Conciliation**

### **Article 7**

En vigueur étendu

7.1. 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.

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

7.3. 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.

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

## **Sections syndicales**

### **Article 8**

En vigueur étendu

### **Constitution d'une section syndicale**

#### **Article 8.1**

En vigueur étendu

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 aux niveaux national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est 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, conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

### **Représentant de la section syndicale**

#### **Article 8.2**

En vigueur étendu

#### **8.2.1. Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés et plus**

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés et plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du code du travail relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 du code du travail relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

*Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.* (1)

#### **8.2.2. Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés**

*Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme représentant de la section syndicale.* (2)

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

(1) Le dernier alinéa du paragraphe 8.2.1 de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-3 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015-art. 1)

(2) Le premier alinéa du paragraphe 8.2.2 de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

## **Délégués syndicaux**

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### **9.1. Entreprises de 50 salariés et plus**

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 au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, 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.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés et plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

#### **9.2. Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Le délégué du personnel désigné comme délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures additionnel de 2 heures par mois.

## **Mandats syndicaux nationaux et négociation d'entreprise**

### **Article 10**

En vigueur étendu

### **Mandats syndicaux nationaux**

#### **Article 10.1**

10.1.1. Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des différentes commissions de branche, notamment les paritaires prévues au chapitre X de la présente convention collective, aux réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, leur employeur ne doit appliquer aucune diminution à leur rémunération normale.

10.1.2. 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.

10.1.3. L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet SNCF 2e classe, avec couchette aller et retour ou supplément éventuel si nécessaire.

10.1.4. Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leurs 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).

10.1.5. 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.

10.1.6. Ces dispositions sont valables exclusivement pour la France métropolitaine.

### **Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise**

#### **Article 10.2**

En vigueur étendu

10.2.1. Le délégué syndical a vocation naturelle à négocier un accord d'entreprise.

10.2.2. L'accord d'entreprise ainsi conclu devra obéir aux conditions légales de validité d'un accord d'entreprise.

10.2.3. Toutefois, si aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'entreprise et qu'il n'y a pas de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, l'accord peut être négocié et conclu directement avec les représentants élus du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale de branche, prévue au chapitre X de la présente convention collective, devra vérifier que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après validation de la conformité par la commission paritaire nationale, l'accord d'entreprise devra être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions légales.

10.2.4. A titre subsidiaire, si un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, l'accord pourra être négocié par un salarié (représentant de la section syndicale) expressément et spécialement mandaté par une organisation syndicale représentative. Néanmoins, cet accord n'entrera en vigueur qu'après avoir été approuvé par la majorité des salariés.

Il appartient au chef d'entreprise d'organiser ce référendum dans un délai de 2 semaines à compter de la signature de l'accord et de porter à la connaissance des salariés, par tous moyens, le contenu de cet accord.

### **Déroulement de la négociation**

#### **Article 10.3**

En vigueur étendu

Afin que les négociations entre les partenaires sociaux se déroulent au mieux, l'employeur informera les organisations syndicales de la branche du lieu et du calendrier des réunions suivantes et leur communiquera avec un délai suffisant l'ensemble des documents nécessaires à une négociation loyale.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

## **Chapitre III Représentation du personnel**

### **Délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

11.1. Dans chaque établissement dont les seuils d'effectif requis par la législation sur la représentation en vigueur sont atteints, l'employeur doit, à l'échéance légale, informer par voie d'affichage et tout autre moyen le personnel de l'organisation des élections des représentations du personnel.

11.2. L'employeur doit, par voie d'affichage, inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

11.3. Il doit convoquer les organisations syndicales par lettre recommandée avec avis de réception au minimum 2 semaines calendaires avant la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

11.4. L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission des délégués du personnel, des représentants du personnel au comité d'entreprise et des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Formation des membres du CHSCT**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

12.1. Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées aux articles L. 4614-14, L. 4614-15 et L. 4523-10 du code du travail. Cette formation est dispensée par un organisme agréé (art. R. 4614-25 du code du travail).

12.2. Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie pour la durée de son mandat d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 3 jours ouvrables dispensé par un organisme agréé (art. R. 4614-25 du code du travail).

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

12.4. Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur (art. R. 4614-34 du code du travail).

## **Chapitre IV Contrat de travail**

### **Embauche**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

### **Lutte contre toute forme de discrimination**

#### **Article 13.1**

En vigueur étendu

13.1.1. 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 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 handicap dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

13.1.2. 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.

13.1.3. 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 nationale, prévue au chapitre X de la présente convention, pourra être saisie pour avis.

### **Embauche**

#### **Article 13.2**

En vigueur étendu

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

Lors de son entrée dans l'entreprise, il est indiqué à toute personne embauchée qu'elle peut :

1. Consulter à tout moment le texte de la présente convention collective, qui doit être mise à disposition sur son lieu de travail, et avoir accès à la liste des accords collectifs d'entreprise, si elle existe.

2. Avoir accès au règlement intérieur, s'il existe, qui devra dans ce cas être également affiché dans l'entreprise.

3. Il est en outre remis à chaque nouveau salarié la liste des représentants du personnel, s'ils existent (DS, DP, CE, CHSCT, RS, RSS), et leur affectation dans l'entreprise. Cette liste doit être présente dans l'intranet de l'entreprise.

### **Information sur l'emploi**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

### **Information sur l'emploi**

#### **Article 14.1**

En vigueur étendu

Animées du désir de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, les parties contractantes conviennent que 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 du groupe A à G :

- des salariés dont le poste de travail est menacé de suppression ;
- des salariés qui ne peuvent occuper leur emploi en raison de leur inaptitude ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un travail de nuit à un travail de jour ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée qui souhaitent intégrer l'entreprise ;
- des salariés de 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.

### **Emploi des personnes en situation de handicap**

#### **Article 14.2**

En vigueur étendu

##### **14.2.1. Obligation d'emploi**

Conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à l'obligation d'employer et de maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion de 6 % de son effectif total.

##### **14.2.2. Date et modalités d'appréciation**

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 relatif à la mise en place du comité d'entreprise.

##### **14.2.3. Salariés à prendre en compte**

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.

##### **14.2.4. Exécution de l'obligation**

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

A défaut, ils auront le choix entre les modalités suivantes :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, à des entreprises adaptées, à des centres de distribution du travail à domicile ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- 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 ;
- accueillir des stagiaires (le stage ainsi conclu devra avoir une durée d'au moins 40 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'Etat ou la Région, stage AGEFIPH « Appui projet », stage prescrit par Pôle emploi, stage de formation initiale en alternance, stage étudiants).

### **Etablissement du contrat de travail**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

### **Etablissement du contrat de travail à durée indéterminée**

#### **Article 15.1**

En vigueur étendu



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 16.1.4 ;
- 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.

#### **Stage en entreprise**

Article 15.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Période d'essai**

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée**

Article 16.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Période d'essai des contrats à durée déterminée**

Article 16.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les termes : « ou le salarié » mentionnés au paragraphe 16.2.6 de l'article 16.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail. (ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

(2) Le paragraphe 16.2.6 de l'article 16.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail. (ARRÊTÉ du 11 mars 2015-art. 1)

#### **Modification d'un élément essentiel du contrat de travail**

Article 17

En vigueur étendu

17.1. 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.

17.2. En cas de modification pour motif non économique, le salarié dispose de 1 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 de 1 mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir refusé cette modification.

17.3. 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 de 1 mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir accepté cette modification.

17.4. 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.

17.5. 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.

#### **Affectation temporaire**

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Rupture du contrat de travail**

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Durée du préavis**

Article 19.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Heures de recherche d'emploi**

Article 19.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Départ anticipé**

Article 19.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle**

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

Article 20.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Rupture conventionnelle**

Article 20.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Retraite**

Article 21

En vigueur étendu

21.1. 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.

#### 21.2. Départ à la retraite à la demande du salarié

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 dans le délai prévu à l'article 19.1 de la présente convention collective.

#### 21.3. Départ à la retraite à la demande de l'employeur

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, il peut proposer la mise à la retraite au salarié 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.

21.4. Les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 20.1 mais aux indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 22.

### **Indemnités de départ à la retraite**

## Article 22

En vigueur étendu

22.1. Au moment de son départ à la retraite, dans les conditions fixées à l'article précédent, le salarié recevra une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 31 de la présente convention collective.

22.2. 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.

22.3. 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.

22.4. 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 20 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus pour les 10 premières années d'ancienneté et à 35 % pour les années suivantes.

22.5. En tout état de cause, ces indemnités ne pourront être inférieures à celles prescrites en cas de rupture du contrat de travail par la législation en vigueur et ne pourront donc pas être inférieures à l'indemnité légale de licenciement.

### Départ à la retraite anticipé

#### Article 23

En vigueur étendu

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'article 22.4.

### Contrat à durée déterminée

#### Article 24

En vigueur étendu

#### Recours au contrat à durée déterminée

##### Article 24.1

En vigueur étendu

24.1.1. 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.

24.1.2. 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.

24.1.3. 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.

24.1.4. 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.

24.1.5. 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.

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

### Etablissement du CDD

#### Article 24.2

En vigueur étendu

24.2.1. Le CDD doit nécessairement être établi par écrit.

24.2.2. Outre les mentions qui doivent figurer sur le CDI, le CDD doit comporter obligatoirement les stipulations suivantes :

- 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 date d'échéance du terme du contrat et, le cas échéant, la clause de renouvellement ;
- la durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'article 16.2.5 ;
- la durée minimale du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée sans terme précis ;
- la désignation du poste occupé par le salarié embauché ;
- 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.

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

### Main-d'oeuvre temporaire ou intérimaire

#### Article 25

En vigueur étendu

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

## Chapitre V Rémunération et temps de travail

### Définition et classification des emplois

#### Article 26

En vigueur étendu

La classification des emplois dans le cadre des critères classants, d'une grille de sept groupes et d'une proposition d'emplois types est fixée par accord paritaire national annexé à la présente convention (annexe I).

### Rémunération

#### Article 27

En vigueur étendu

27.1. Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum conventionnel de groupe (SMCG) est défini.

27.2. L'obligation conventionnelle de garantir une rémunération minimale à chaque salarié pourra être satisfaite au choix par :

- un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe de classification attribué au poste du salarié, ou
- une rémunération annuelle réelle au moins égale à : salaire minimum du groupe du poste attribué au salarié x 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, les heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ d'un salarié. L'entreprise devra faire le choix de cette option au plus tard le 31 janvier de chaque année civile après information-consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### **Augmentation individuelle**

Article 28

En vigueur étendu

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.

#### **Promotion**

Article 29

En vigueur étendu

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

#### **Evolution professionnelle**

Article 30

En vigueur étendu

30.1. 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.

30.2. En cas de contestation dans l'application de ces mesures, le salarié peut saisir la commission de conciliation de l'entreprise, prévue à l'article 57, ou, à défaut de commission dans l'entreprise, et pour avis, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X de la présente convention.

#### **Définition de l'ancienneté**

Article 31

En vigueur étendu

31.1. Pour l'application de la présente convention, 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.

31.2. *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 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 durée de l'appel à la préparation de la défense ;
- la moitié de la durée du congé parental total d'éducation ;
- les absences provoquées par une convocation des services de l'Etat à laquelle le salarié ne peut se soustraire.

*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. (1)*

31.3. 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 n'excèdent pas 18 mois consécutifs, sauf clause particulière d'un contrat individuel plus favorable conclue à l'avance.

31.4. Une année d'ancienneté pour le personnel employé à durée déterminée 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) Le paragraphe 31.2 de l'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

#### **Prime d'ancienneté**

Article 32

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Utilisation de langues étrangères**

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Travail sur écran ou dans des locaux aveugles**

Article 34

En vigueur étendu

34.1. Tout personnel travaillant de manière permanente dans des locaux aveugles bénéficiera hors de son poste de travail du droit à une pause de 15 minutes par demi-journée travaillée.

34.2. Il en est de même pour le personnel travaillant de manière habituelle sur écran.

34.3. Ces deux dispositions ne sont pas cumulables.

34.4. 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.

34.5. Seront exemptés du travail dans des locaux aveugles et/ou sur écran les employés qui en feraient la demande pour raison de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage et après contrôle du médecin du travail.

34.6. D'une manière générale, l'employeur devra tout mettre en œuvre pour éviter de faire travailler des salariés dans des locaux aveugles ou 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.

### **Heures supplémentaires**

#### **Article 35**

En vigueur étendu

35.1. Les heures supplémentaires sont exclusivement effectuées à la demande de l'employeur dans la limite du respect des obligations réglementaires, notamment celles relatives au contingent.

35.2. 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.

#### **35.3. Heures supplémentaires entièrement payées**

Les heures supplémentaires seront rémunérées selon les majorations fixées par les dispositions légales en vigueur au moment de leur réalisation.

#### **35.4. Heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement**

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.

A 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. 35.3).

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.

#### **35.5. Heures supplémentaires payées pour une partie et récupérées pour l'autre partie**

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.

### **Travaux des dimanches, jours fériés, nuits et modalités d'aménagement du temps de travail**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

#### **Travail de nuit**

#### **Article 36.1**

En vigueur étendu

36.1.1. 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. Un chapitre spécifique portera sur ce sujet dans le rapport de branche.

#### **36.1.2. Définition du travail de nuit**

Conformément à l'article L. 3122-32 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

#### **36.1.3. Statut de travailleur de nuit**

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 effectuée 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.

#### **36.1.4. Contreparties accordées au travailleur de nuit**

Les travailleurs ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur ou d'une majoration de salaire de 20 % par heure de nuit.

Les travailleurs de nuit sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent cette contrepartie sous forme de majoration de salaire.

#### **36.1.5. Garanties en termes de santé et de sécurité au travail**

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 sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré sur 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.

#### 36.1.6. Travail exceptionnel de nuit : contreparties accordées au salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit

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.

### **Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés**

#### Article 36.2

En vigueur étendu

36.2.1. Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Le repos hebdomadaire devra être pris en principe dans les 10 jours qui suivent le dimanche travaillé.

36.2.2. 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 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.

### **Travail du dimanche**

#### Article 36.3

En vigueur étendu

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 le dimanche bénéficie d'une majoration minimale de 15 % de son salaire horaire de base ce jour-là.

### **Forfait jours**

En vigueur étendu

#### 36.4.1. Catégorie de salariés concernés

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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avant sa mise en place, conformément à l'article L. 2323-29 du code du travail.

Les forfaits jours doivent garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, et l'employeur devra ainsi veiller à l'établissement d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en 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. 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.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, 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.

Un suivi régulier, 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.

Le respect de ces dispositions est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

#### 36.4.2. Convention individuelle de forfait en jours

Il peut être conclu avec les salariés visés à l'article 36.4.1 du présent accord des conventions individuelles de forfait annuel ne dépassant pas 216 jours par an.

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.

#### 36.4.3. Enregistrement des journées ou demi-journées de travail

Chaque salarié concerné établira en début de mois un état prévisionnel de ses jours ou demi-journées de présence.

Un décompte définitif sera établi par le salarié à la fin de chaque mois et remis à la direction.

A la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

#### 36.4.4. Dépassement de forfait

En application de l'article L. 3121-45 du code du travail, 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.

#### 36.4.5. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la signature de chaque convention de forfait en jours.

Un bilan individuel sera effectué avec chaque salarié tous les ans pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

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 incluant le dimanche.

#### 36.4.6. Rémunération

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

A cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaire prévus par la convention collective ou spécifiquement dans chaque entreprise.

Le salaire minimum conventionnel de groupe des salariés au forfait jours est majoré de 15 %.

#### **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

En vigueur étendu

36.5.1. 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.

S'il existe un comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) et un CHSCT, ceux-ci seront obligatoirement consultés au préalable.

#### 36.5.2. Période de référence

La période maximale d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail correspond à l'année civile.

#### 36.5.3. Durée annuelle maximale

La durée maximale de travail est fixée, en fonction des dispositions légales en vigueur, à 1 607 heures comprenant la journée de solidarité.

#### 36.5.4. Durées hebdomadaires maximales et minimales de travail

L'organisation pluri-hebdomadaire de 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 de travail n'est fixée. Une durée minimale quotidienne de travail est fixée à 4 heures continues et ne pourra pas être rémunérée moins de 4 heures.

#### 36.5.5. Programmation indicative

Les entreprises souhaitant mettre en place une organisation pluri-hebdomadaire du travail devront mettre en place, 1 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 d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En cas de changement important d'une année à l'autre, le CHSCT en sera informé.

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 des institutions représentatives du personnel.

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.

#### 36.5.6. Régime des heures effectuées

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 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 en application de l'article L. 3122-2 du code du 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.

#### 36.5.7. Régime des absences

Les absences qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article 39 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.

#### 36.5.8. Lissage de la rémunération

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 régulière. La même règle s'appliquera pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en 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.

#### 36.5.9. Entrées et sorties de l'entreprise en cours de dispositif

Lorsqu'un salarié n'aura 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 pro rata 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. 3122-4 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.

36.5.10. 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 et existantes dans les entreprises.

#### **Gratifications, primes de bilan, 13e mois, etc.**

Article 37

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Bulletin de paie**

Article 38

En vigueur étendu

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 I 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 ;
- la mention que la convention collective est applicable au salarié.

#### **Chapitre VI Congés et absences**

##### **Congés payés annuels**

Article 39

En vigueur étendu

##### **Droit à congé**

Article 39.1

En vigueur étendu

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

Les droits à congé s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont assimilés à un temps de travail effectif les temps de présence tels que définis à l'article 31 de la convention collective.

##### **Prise de congé**

Article 39.2

En vigueur étendu

La période des congés annuels s'étend du 1er juin de l'année en cours jusqu'au 31 mai suivant.

La fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation des délégués du personnel.

##### **Fractionnement des congés**

En vigueur étendu

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.

Si, à la demande de l'employeur ou en accord avec lui, un salarié fractionne la durée de congé fixée ci-dessus, 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.

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

##### **Congés supplémentaires dépendant de l'ancienneté du salarié**

En vigueur étendu

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

##### **Demande de congés**

En vigueur étendu

Les demandes de congé principal doivent être formulées par écrit dans le courant du 1er trimestre de l'année civile. Les salariés doivent adresser leurs dates avant le 30 mars, 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 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.

### Congés payés de courte durée

#### Article 40

En vigueur étendu

Principe général : le Pacs, pacte civil de solidarité, est assimilé à un mariage dans la présente convention.

40.1. 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 : 2 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs d'un ascendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;
- naissance et adoption :
- 1er enfant : 3 jours ouvrables ;
- à partir du deuxième enfant, si le précédent est âgé de moins de 12 ans : 4 jours ouvrables (le quatrième jour peut être pris séparément avec accord de l'entreprise) ;
- 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 : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ; d'un ascendant ou descendant direct au 2e degré du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables.

40.2. Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :

- 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'Etat ou d'un CQP : 2 jours ouvrables par an.

Les congés payés ci-dessus (art. 40.1 et 40.2) doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Les jours supplémentaires, prévus par le présent article, sont augmentés éventuellement et sur justificatif du temps nécessaire aux délais de route convenables.

(Voir tableau page suivante.)

	Salarié	Conjoint, partenaire	Descendant direct au 1er degré	Descendant direct au 1er degré du conjoint	Ascendant direct au 1er degré	Ascendant direct au 1er degré du conjoint	Frère, sœur du salarié ou de son conjoint	Ascendant, descendant direct au 2e degré
Mariage	4		2	2	1	1		
Naissance ou adoption 1er enfant	3							
Naissance ou adoption 2e enfant	4							
Décès		4	6	6	4	4	2	2
Cérémonie	1							
Déménagement	1							
Déménagement suite mutation	2							
Examen	2							

### Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

#### Article 41

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment pour 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.

Elle peut être portée 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 2 jours.

### Congés spéciaux non rémunérés

#### Article 42

En vigueur étendu

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.

### Absences

#### Article 43

En vigueur étendu

### Définition et constat d'absence

#### Article 43.1

En vigueur étendu

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.

### **Absences pour maladie**

#### Article 43.2

En vigueur étendu

43.2.1. 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.

43.2.2. 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.

43.2.3. Le salarié doit 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.

### **Indemnisation en période de maladie ou d'accident et garantie d'emploi**

#### Article 44

En vigueur étendu

### **Indemnisation**

En vigueur étendu

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 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 ont la possibilité de s'affilier ;

- 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.

44.2. Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Présence 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

44.3. 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.

44.4. 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.

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.

44.5. 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.

44.6. 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 la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

### **Garantie d'emploi**

En vigueur étendu

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues à l'article 43, les absences continues qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant 6 mois à compter de 2 ans d'ancienneté du salarié.

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il reste possible pendant ces délais.

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.

### **Congé pour soigner un enfant malade**

#### Article 45

En vigueur étendu

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, avec un maximum de 4 jours par période de 12 mois, quel que soit le nombre d'enfants, un ou deux. Il est porté à 5 jours à partir de 3 enfants et quel que soit le nombre d'enfants.

Ce nombre maximum de jours de congés pour enfant malade pourra être allongé à 8 pour les parents d'enfants handicapés, 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 handicapés, sans limite d'âge de l'enfant.

### **Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de 12 mois**

#### Article 46

En vigueur étendu

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans les limites fixées à l'article 44 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).

## Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident

### Article 47

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Grossesse et maternité

#### Article 48

En vigueur étendu

##### 48.1. Protection de l'emploi

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, ainsi que pendant les 4 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.

##### 48.2. Changement d'emploi

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement après avis d'un médecin du travail, elle continuera à percevoir son salaire normal.

##### 48.3. Congés indemnisés

Un congé de maternité 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.

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 44 ne sont pas imputables sur les congés de maternité.

### Chapitre VII Prévoyance

#### Prévoyance des non-cadres

##### Article 49

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2015, les salariés non cadres bénéficient d'une couverture de prévoyance financée par une cotisation au moins égale à celle mentionnée à l'article 51 de la présente convention. Cette couverture doit prendre en charge les risques suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- arrêt de travail (longue maladie).

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations de décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat.

##### Mise en place

##### Article 50

En vigueur étendu

Les entreprises ayant institué une couverture de prévoyance ne répondant pas, au 1er juillet 2015, à l'obligation de cotisation minimale telle que prévue à l'article 51, disposent d'un délai de 6 mois supplémentaire pour se mettre en conformité.

##### Cotisation

##### Article 51

En vigueur étendu

La cotisation servant à financer ce régime et appliquée à l'ensemble des rémunérations soumis à charges sociales sera de 0,6 %.

Elle est répartie de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'entreprise ;
- 50 % à la charge du salarié.

Cette obligation de financement peut s'imputer sur celle imposée par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

### Chapitre VIII Formation professionnelle

#### Formation professionnelle

##### Article 52

En vigueur étendu

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

52.2. Conformément à la législation en vigueur, les questions s'y rapportant font l'objet d'une annexe à la présente convention (annexe II).

52.3. A 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.

### Chapitre IX Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires

#### Règlement intérieur

##### Article 53

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, il est fait obligation d'afficher le règlement intérieur de l'entreprise, réalisé conformément à la législation en vigueur.

#### Droits et mesures disciplinaires

##### Article 54

54.1. 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.

54.2. 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.

54.3. Les mesures disciplinaires sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire limitée à 5 jours maximum ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement.

54.4. 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.

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

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 nationale, prévue au chapitre X de la présente convention collective.

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

54.7. 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 commission paritaire nationale sont prévues à l'article 64 de la présente convention.

54.8. 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.

54.9. 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 commission paritaire nationale.

54.10. 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.

54.11. Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement d'une poursuite disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, sauf interruption du contrat de travail.

#### **Commission de conciliation d'entreprise : composition et rôle**

##### Article 55

En vigueur étendu

55.1. 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.

55.2. Les représentants des salariés sont désignés par les délégués du personnel ou, à défaut, par les membres du comité d'entreprise dans la semaine qui suit leur élection, et ce pour une durée égale à celle de leur mandat. A défaut d'institutions représentatives du personnel (DP, CE), les représentants des salariés seront élus dans les mêmes conditions par l'ensemble du personnel.

55.3. 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.

55.4. 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.

#### **Commission de conciliation d'entreprise : saisine à la demande du salarié**

##### Article 56

En vigueur étendu

Cette commission peut en outre être appelée à se réunir sur demande des salariés qui la saisissent au titre des articles 7, 30 et 54 de la présente convention.

#### **Fonctionnement**

##### Article 57

En vigueur étendu

57.1. 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.

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

#### **Avis**

##### Article 58

En vigueur étendu

58.1. Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant, 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.

58.2. 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 X 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 64 de la présente convention.

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

#### Article 59

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui ne comportent pas de commission de conciliation, ses attributions en matière disciplinaire sont dévolues à la commission paritaire nationale.

#### Article 60

En vigueur étendu

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

### **Chapitre X Commission paritaire nationale**

#### **Rôle et composition de la commission paritaire nationale**

##### Article 61

En vigueur étendu

#### **Rôle de la commission paritaire nationale**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale remplit les fonctions suivantes :

61.1.1. 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.

##### 61.1.2. Rôle de conciliation

La commission paritaire nationale est appelée à jouer le rôle de commission de conciliation dans les cas prévus aux articles 7, 30 et 54 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.

##### 61.1.3. Rôle de l'observatoire paritaire de la négociation

La commission paritaire assume la fonction dévolue de 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.

##### 61.1.4. Validation des accords d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel

Enfin, la commission paritaire nationale rend un avis sur la conformité légale des accords d'entreprise et d'établissement négociés, en l'absence de délégué syndical, par les représentants élus du personnel conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

#### **Composition de la commission paritaire nationale**

En vigueur étendu

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

61.2.2. 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 signataires.

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

61.2.4. 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.

#### **Réunion de la commission paritaire et délai**

##### Article 62

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale se réunit dans les conditions suivantes :

62.1. 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 ;

62.2. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'interprétation, elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines ;

62.3. 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.

#### **Décision**

##### Article 63

En vigueur étendu

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 62.1 ;

- dans un délai maximum de 3 semaines dans le cas de l'article 62.2 ;

- dans un délai maximum de 1 mois dans le cas de l'article 62.3.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix. A 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.

#### **Obligations et engagements des parties**

##### Article 64

En vigueur étendu

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 des prud'hommes interdit la saisine de la commission paritaire nationale.

#### **Carence de la partie demanderesse**

Article 65

En vigueur étendu

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.  
»

## **Accord du 12 mars 1993 relatif à la branche agences de voyages**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT ; CFE-CGC ; CFDT ; FO.

En vigueur étendu

Le SNAV et les organisations syndicales FO, CFTC et CGC ont signé le 19 novembre 1992 un accord de branche adoptant une nouvelle convention collective du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Le texte de cette convention, aboutissement de longues négociations entre les partenaires sociaux, est annexé audit accord.

Comme convenu, les partenaires sociaux, ci-dessus signataires, se sont réunis ce jour et confirment l'adoption de la nouvelle convention collective sous la forme approuvée le 19 novembre 1992.

Contrairement à ce qui est indiqué dans son préambule, la nouvelle convention collective entrera en application au jour de son dépôt (1) à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, à l'exception des dispositions relatives aux structures de rémunération et aux classifications des emplois dont les effets n'entraîneront aucune rétroactivité et pour lesquelles les entreprises disposent d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité avec les nouvelles règles conventionnelles.

Durant cette période de transition, la revalorisation des salaires sera négociée en pourcentage et portera donc à la fois sur la valeur du point et sur les SMCN.

La structure de rémunération des nouveaux embauchés au cours de cette période de transition dépendra du choix individuel de chaque entreprise.

(1) Le texte a été déposé le 23 mars 1993 auprès de la DDTEFP de Paris.

## **Annexe II Convention collective nationale du 12 mars 1993**

### **Accord du 18 janvier 1994 relatif à la formation professionnelle**

#### **Annexe II**

En vigueur étendu

Modifié par accord du 23-12-1994 (BO n° 95-19, arrêté du 15-1-1996, JO du 24-1-1996)

Les professionnels, conscients des nécessités impérieuses d'une meilleure adéquation de tous les salariés à l'évolution des techniques et des méthodes et soucieux de participer à l'amélioration du développement des capacités individuelles dans un esprit de promotion de l'industrie touristique, affirment leur volonté de développer et d'améliorer les outils disponibles de formation professionnelle.

Pour ce faire, et conformément à la loi du 24 février 1984, il est décidé ce qui suit :

#### **1. S'agissant de la formation proprement dite**

##### *1.1. Formation initiale des jeunes*

Seront considérées comme prioritaires les formations débouchant sur un diplôme reconnu dans la profession ou sur des qualifications de la convention collective.

Les partenaires sociaux reconnaissent tout l'intérêt de la formation en alternance et souhaitent que se développent dans la profession les contrats de formation issus de cette réglementation.

A l'issue de ce type de contrat, les jeunes doivent bénéficier d'une priorité d'embauche.

S'agissant des stages, les professionnels sont invités à accueillir le plus largement possible les jeunes en cours de formation désireux de participer pour une période de 1 à 6 mois à la marche de l'entreprise.

##### *1.2. Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue peut être dispensée soit à l'initiative du salarié (CIF, CF/CDD) soit à l'initiative de l'employeur.

###### **1.2.1. Reconnaissance de la nature des notions de formation et des qualifications acquises.**

Dans ce dernier cas, les actions de formation sont mises en œuvre dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise et doivent répondre aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise avec, pour objectif, une meilleure adaptation des salariés à leur poste de travail et une possible évolution de carrière satisfaisante.

###### **1.2.2. Priorité des actions de formation.**

Seront considérées comme prioritaires les actions de formation liées aux activités du tourisme en vue de l'adaptation du personnel aux nouvelles techniques et aux nouvelles demandes de la clientèle.

Parmi celles-ci, la priorité doit porter sur les techniques professionnelles et les nouvelles technologies :

- la communication ;
- la connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- la dimension européenne et internationale de la gestion et du commerce.

### 1.3. Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La commission de formation du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront régulièrement informés par la direction de l'état de la réglementation en matière de formation professionnelle. Son application au sein de l'entreprise fera l'objet d'une consultation.

Ces mêmes instances seront régulièrement informées de la réalisation du plan de formation et un bilan sera formalisé chaque année.

### 2. (Abrogé par accord du 23 décembre 1994, art. 8, arrêté du 15 janvier 1996.)

### 3. Observatoire paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

L'observatoire paritaire permanent de la formation professionnelle, créé par l'accord de branche du 24 février 1984, devient l'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### 3.1. Composition - Fonctionnement

L'observatoire est composé d'un représentant de chacune des 4 organisations syndicales signataires et de 4 membres délégués de la commission formation professionnelle du SNAV.

Chaque année, 2 réunions se tiendront à date fixe aux mois de mars et septembre.

La présidence est dévolue au président de la commission des affaires sociales et de la formation professionnelle du SNAV.

Le secrétariat est assuré par le SNAV avec l'aide des membres de l'observatoire.

#### 3.2. Objectifs et mission

Au titre de ses missions, l'observatoire aura plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition.

##### 3.2.1. Sur l'emploi :

- permettre l'information et la réflexion, tant quantitative que qualitative, sur la situation de l'emploi en liaison avec les organismes publics ;
- étudier l'incidence de l'évolution des emplois sur la grille de classification de la convention collective ;
- rechercher les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- examiner chaque année, conformément à la loi quinquennale du 20 décembre 1993, les modalités de recours aux contrats d'insertion en alternance ainsi qu'aux contrats d'apprentissage.

##### 3.2.2. Sur la formation professionnelle :

- suivre l'évolution des besoins en matière de formation professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- formuler toutes observations et propositions utiles concernant les critères de qualité et d'efficacité, notamment avec les organismes dispensateurs de formation ;
- suivre les accords de branche concernant la formation ;
- apporter une aide dans le domaine de la formation professionnelle sous forme de conseil aux entreprises qui en font la demande ;
- faire un point financier annuel sur la mutualisation des fonds et leur utilisation.

### 4. Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des agents de voyage du 12 mars 1993.

Les présentes dispositions sont applicables à compter du jour de son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par toute partie signataire avec 3 mois de préavis.

Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions de modification.

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

## Accord du 23 décembre 1994 relatif à l'adhésion de la branche agences de voyages à l'OPCA Transports

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFE-CGC SNPT ; FO ; CFTC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'article 82-1 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, de l'article 74 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés ;

Considérant les orientations définies par l'accord de la branche Agences de voyages et de tourisme du 18 janvier 1994 sur la formation professionnelle et l'emploi ;

Considérant que l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports pose le principe de son fonctionnement par sections professionnelles paritaires distinctes ;

Considérant les liens existants entre les activités exercées par les entreprises de la branche et celles des entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport,

il a été convenu ce qui suit :

#### Création et dénomination

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA Transports, sous réserve de l'accord de son conseil paritaire d'administration. Cette adhésion porte création d'une section professionnelle paritaire distincte dans le champ de compétence de l'OPCA Transports.

Cette section professionnelle paritaire distincte est constituée pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des agences de voyages et de tourisme au regard du code APE 7409.

Cette section prend le nom de section agences de voyages et de tourisme.

Un exemplaire de l'accord portant création de l'OPCA Transports est annexé au présent accord.

Dans la mesure où l'article IV-2 de l'accord susvisé prévoit que chaque section professionnelle paritaire distincte adapte les missions générales de l'OPCA Transports en fonction des orientations de la branche agences de voyages et de tourisme en matière de formation professionnelle, les missions de la section agences de voyages et de tourisme sont définies à l'article 2.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

## **Missions**

### **Article 2 (1)**

En vigueur étendu

Pour ce qui concerne les formations d'insertion en alternance, la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins 10 salariés, la section Agences de voyages et de tourisme :

- définit les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation, y compris la formation des tuteurs ;
- définit les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des autres actions de formation, notamment pour les formations rendues obligatoires ;
- définit les priorités, critères, conditions de prise en charge et modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil d'administration de l'OPCA Transports (2).

Par ailleurs, la section détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

(2) Tiré étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

## **Conseil paritaire de section**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'OPCA Transports, la section Agences de voyages et de tourisme fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement des représentants des organisations signataires du présent accord.

Chaque conseil paritaire de section élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

## **Participation aux réunions**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le temps passé par ses membres à la préparation et aux réunions du conseil paritaire de la section Agences de voyages et de tourisme est rémunéré comme temps de travail. Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA Transports, dans les conditions définies par son règlement intérieur.

## **Emplois des contributions des entreprises**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La section professionnelle agences de voyages et de tourisme s'assure de la bonne affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'O.P.C.A. Transports et adaptés par la section.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champ de compétence de la section agences de voyages et de tourisme sont regroupées dans un compte qui lui est propre, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;
2. La contribution obligatoire des entreprises de moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle continue (1) ;
3. La contribution des entreprises de dix salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte (2) :
  - a) Soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;
  - b) Soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité de discuter ultérieurement de la mise en place du capital de temps de formation ainsi que du taux de la contribution et de ses modalités d'utilisation.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

## **Mutualisation des ressources**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Au 15 novembre de chaque année, les sommes non engagées dans les comptes de la section agences de voyages et de tourisme sont mutualisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans un fonds commun mis en place au niveau de l'OPCA Transports, toutes sections confondues, et utilisées, dans ce cadre, selon les directives du conseil paritaire d'administration.

## **Convention de mise en oeuvre**

### **Article 7 (1)**

En vigueur non étendu

*La mise en oeuvre des missions qui nécessitent une relation directe avec les entreprises est assurée dans les conditions fixées par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports par la personne morale relevant du comité de liaison des organisations professionnelles du transport et de la logistique (CLTL) et de l'union des fédérations de transports (UFT).*

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 15 janvier 1996, art. 1er).

## **Dispositions abrogées**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Est abrogé, à compter de la signature du présent accord, le chapitre II de l'accord du 18 janvier 1994.

## **Entrée en application de l'accord**

### **Article 9**

En vigueur étendu

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



## Dénonciation de l'accord

### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

## Publicité et dépôt

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Accord national du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA Transports

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des transports routiers ; Fédération nationale des transports de voyageurs ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; Groupement national des transports combinés ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats du transport CGT ; Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994 ;

Considérant les dispositions du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 portant application de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (loi quinquennale) ;

Considérant la volonté des parties signataires de mettre en place une structure nationale de collecte et de mutualisation des contributions de formation des entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport, ouvert également à des entreprises exerçant une activité liée directement ou indirectement au transport ou à la logistique ;

Considérant que la mise en place de cette structure a pour objet d'organiser les financements permettant de répondre aux finalités des différentes contributions des entreprises et concourant au développement de la formation professionnelle dans ces secteurs d'activité tout en tenant compte des particularités des conditions d'exploitation des entreprises entrant dans le champ de compétence couvert par ladite structure,

il est convenu ce qui suit :

## Champ de compétence

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 5 du 13-2-2006, arrêté du 31-10-2006, JO du 10-11-2006

Relèvent du champ de compétence de l'OPCA Transports les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport défini en annexe.

Les branches professionnelles regroupant des entreprises dont les activités principales et connexes sont liées au secteur des transports peuvent, en application d'un accord de branche portant adhésion, être admises à adhérer à l'OPCA Transports, après accord des parties signataires du présent accord.

Les accords desdites branches sont annexés au présent accord.

Code APE - 7001. - Transports fluviaux de passagers.

Code APE - 7002. - Transports fluviaux de marchandises.

Code APE - 7101. - *Transports maritimes autres que de produits pétroliers.*

Code APE - 7102. - *Transports maritimes de produits pétroliers.*

Code APE - 7103. - *Navigations côtière et d'estuaire.*

Code APE - 7309. - *Remorquage et pilotage.*

Code APE - 7404. - *Manutention portuaire.*

Code APE - 7406. - *Activités spécifiques auxiliaires des transports maritimes.*

Code APE - 7409. - Agences de voyages.

NOTA : (1) Dans l'attente d'une harmonisation définitive du champ de compétence des conventions collectives (nomenclature NAF du 2 octobre 1992) les activités entrant dans le champ de compétence de l'O.P.C.A. Transports sont référencées par rapport aux codes APE de la nomenclature des activités approuvée par le décret n° ... du 9 novembre 1973.

## Missions

### Article 3

En vigueur étendu

L'OPCA Transports a pour missions :

1. La collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi des fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessous ;
2. L'harmonisation des missions et moyens dévolus à chacune des sections professionnelles visées à l'article 4 ;
3. Le développement d'une politique harmonisée et incitative à l'insertion professionnelle des jeunes ;
4. L'étude et la mise en œuvre de tous moyens propres à l'emploi de ces contributions conformément à leur objet et après consultation de la CPNE de la

branche professionnelle, à savoir, notamment :

- assurer la promotion des actions de formation professionnelle initiale obligatoire auprès des entreprises relevant du champ de compétence de chacune des sections professionnelles paritaires techniques ;
- recueillir et diffuser les informations relatives aux dispositifs d'accès à la formation professionnelle et aux moyens qui leur sont attachés, selon les besoins des entreprises et les intérêts des salariés ;
- financer au profit des entreprises entrant dans son champ de compétence toute activité de conseil, d'études et de recherches sur *les qualifications et (1) la formation professionnelle*.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

## **Sections professionnelles**

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Constitution

Pour tenir compte de la spécificité des différentes activités, ou groupes d'activités, des entreprises relevant du champ de compétence de l'OPCA Transports, il est constitué en application du présent accord et des accords de branche portant adhésion à l'OPCA Transports, des sections professionnelles paritaires techniques fonctionnant sous l'égide d'un conseil paritaire de section.

#### 4.2. Missions

Chaque section professionnelle paritaire technique applique, en fonction des orientations et du contenu des accords de branche, les missions définies à l'article 3 du présent accord.

## **Conseil paritaire d'administration**

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Composition

Le conseil d'administration est composé paritairement de représentants des organisations signataires du présent accord portant création de l'OPCA Transports (1).

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire du présent accord dispose de trois sièges au conseil paritaire d'administration.

Deux de ces sièges, au minimum, sont réservés à la fédération représentative des salariés signataire adhérente aux organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord.

Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires d'un (d')accord(s) de branche portant adhésion à l'OPCA Transports et non signataires de l'accord portant création de cet organisme ne peuvent en aucun cas disposer de plus d'un siège d'administrateur au conseil paritaire d'administration.

#### 5.2. Présidence

Le conseil paritaire d'administration élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-15 du code du travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

## **Pouvoirs du conseil paritaire d'administration**

### Article 6

En vigueur étendu

Le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Relèvent, notamment, des pouvoirs du conseil paritaire d'administration :

- les modifications des statuts et du règlement intérieur de l'OPCA Transports ;
- la définition et l'harmonisation des conditions de prise en charge au titre des contrats d'insertion en alternance, de la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue et de la contribution versée par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la formation professionnelle continue ;
- la définition des modalités et la décision d'affectation aux CFA de la fraction des versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage ;
- la définition des actions donnant lieu à l'intervention de l'OPCA Transports et des règles de répartition des ressources entre ces interventions ;
- la définition et l'harmonisation des conditions de prises en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre du capital de temps de formation, conformément aux accords collectifs de branches (1) ;
- le financement des activités de conseil, d'études et de recherches sur *les qualifications et (2) la formation professionnelle* ;
- la fixation du plafond des frais de fonctionnement, de gestion, d'information et de promotion de l'OPCA Transports, et de ses sections professionnelles paritaires techniques ;
- la définition et la mise en œuvre des moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports (3) ;
- les règles de répartition des fonds mutualisés non engagés dans le cadre des sections professionnelles paritaires techniques à la date du 15 novembre de chaque année et des subventions éventuelles accordées par l'Etat, ou tout autre organisme habilité en application de la législation en vigueur, dès lors que de telles subventions n'auraient pas été préalablement affectées ;
- le contrôle des opérations de collecte, de la gestion et de l'utilisation des fonds ;
- le contrôle des missions exercées par les sections professionnelles paritaires techniques ;
- l'élaboration des budgets annuels ;
- les arbitrages financiers éventuellement nécessaires ;
- l'approbation des documents comptables et des bilans statistiques et financiers certifiés par le(s) commissaire(s) aux comptes ;
- la représentation de l'OPCA Transports auprès des pouvoirs publics.

## **Participation aux réunions**

### Article 7

En vigueur étendu

Le temps passé par leurs membres à la préparation et aux réunions du conseil paritaire d'administration est rémunéré comme temps de travail.

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA Transports dans les conditions définies par son règlement intérieur.

## **Ressources de l'OPCA Transports**

## Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 20-1-1995, art. 1er (BO n° 95-19, arrêté du 19-2-1996, JO du 28-2-1996)

Les ressources de l'O.P.C.A. Transports perçues au titre des sections professionnelles paritaires techniques et dans les conditions et limites prévues par la loi et les accords de branche sont les suivantes :

- 1° La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;
- 2° (1) La contribution des entreprises au titre du financement du capital de temps de formation dans les limites fixées par chacun des accords de branche ;
- 3° La contribution des entreprises de dix salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte :
  - a) soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;
  - b) soit des contributions prévues par les accords de branche ;
  - c) soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession.
- 4° Les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage pour la partie correspondant au quota apprentissage dans les conditions fixées par la législation en vigueur, et ne correspondant pas à des pré-affectations demandées par les entreprises ayant réalisé ces versements aux centres de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail.

L'O.P.C.A. 'Transports' perçoit également, dans les limites prévues par la loi et les accords de branche :

- 5° La contribution obligatoire des entreprises de moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle.

Chaque contribution collectée visée aux paragraphes 1 à 5 ci-dessus est gérée dans un compte particulier.

L'O.P.C.A. Transports peut percevoir en outre :

- 6° Les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur ;
- 7° Les emprunts éventuellement contractés ;
- 8° Les intérêts des fonds placés ;
- 9° Toutes autres ressources autorisées par la législation en vigueur.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

### Commission financière paritaire de l'OPCA Transports

#### Article 9

En vigueur étendu

L'OPCA Transports met en place une commission financière paritaire ayant pour mission de contrôler :

- la gestion financière et, notamment, la conformité aux règles et critères définis ;
- l'utilisation des procédures mises en œuvre.

### Obligation de versement

#### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 20-1-1995, art. 1er (BO n° 95-19, arrêté du 19-2-1996, JO du 28-2-1996)

Les entreprises entrant dans le champ de compétence de l'O.P.C.A. Transports ont l'obligation de verser à celui-ci, en vue de leur mutualisation, les contributions visées à l'article 8, paragraphes 1 2, 3-a,3-b et 5 ci-dessus.

Les versements effectués auprès d'autres organismes collecteurs n'ont pas effet libératoire à l'égard de l'O.P.C.A. Transports, qui est fondé à exiger de ces entreprises lesdits versements.

### Utilisation et mutualisation des ressources

#### Article 11

En vigueur étendu

Les ressources de l'OPCA Transports sont utilisées pour la réalisation de ses objectifs et missions.

A ce titre, les sommes collectées sont affectées au financement :

- des actions de formation ;
- des conseils, études et recherches à entreprendre sur *les qualifications et (1) la formation professionnelle* ;
- du budget de fonctionnement ;
- des actions de promotion et d'information des entreprises et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle.

Au 15 novembre de chaque année, les sommes non engagées dans les comptes de chacune des sections professionnelles paritaires techniques sont mutualisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans un fonds commun mis en place au niveau de l'OPCA Transports, toutes sections confondues.

Les sommes ainsi mutualisées sont utilisées selon les directives du conseil paritaire d'administration.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

### Dévolution des biens

#### Article 12

En vigueur étendu

L'OPCA Transports reprendra l'activité des organismes mutualisateurs agréés et des organismes collecteurs agréés dans la branche (OMA AFT et PROMOTRANS ; OCA-AFT et PROMOTRANS, ASFOLOG) *et du FONGECIF-Transports* (1), notamment en termes d'engagement de financer des actions de formation et de collecte, pour les sommes qui lui seront dévolues conformément aux dispositions réglementaires.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

### Demande d'agrément

#### Article 13

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 964-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent de demander l'agrément de l'OPCA Transports, objet du présent accord.

### Durée et dénonciation de l'accord

#### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires, à l'expiration d'une année civile, moyennant un préavis préalable de 3 mois.

Toutefois, cette dénonciation ne peut être signifiée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'agrément de l'OPCA Transports par les pouvoirs publics ou au cours de la deuxième année civile suivant la date de son adhésion, s'il s'agit d'une organisation non signataire initialement.

### Entrée en application de l'accord

#### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 20-1-1995 art. 1 (BO n° 95-19, arrêté du 19-2-1996, JO du 28-2-1996)

Le présent accord prend effet à la date de l'agrément de l'O.P.C.A. Transports.

Les dispositions de l'accord nécessitant l'intervention de mesures législatives et réglementaires ne prendront effectivement effet qu'après publication desdites mesures.

Tout secteur professionnel qui, par accord de branche, décide d'adhérer au présent accord doit obtenir l'accord du conseil paritaire d'administration de l'O.P.C.A. Transports. L'adhésion est finalisée par un avenant au présent accord et prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours pour ce qui concerne la détermination de l'assiette des contributions collectées par l'O.P.C.A. Transports.

L'adhésion d'un nouveau secteur professionnel à l'O.P.C.A. 'Transports', dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, fait l'objet d'une demande de modification de la décision d'agrément auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute adhésion est notifiée à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'à chacune des organisations signataires du présent accord.

Si l'agrément de l'O.P.C.A. Transports est refusé ou retiré, le présent accord devient nul et non avenue dans tous ses termes, sans préjudice des obligations du conseil paritaire d'administration quant aux opérations de dissolution de l'O.P.C.A. Transports.

### Publicité et dépôt

#### Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Accord du 18 janvier 1994 relatif au champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agents de voyages (SNAV).
Organisations de salariés	CFTC ; FO ; CGC-SNPT.
Organisations adhérentes	CFDT, par lettre du 30 mars 1994 (BO conventions collectives 94-15).

En vigueur non étendu

Transports routiers et activités auxiliaires du transport, comprenant :

Codes APE

Transports routiers de marchandises en zone longue : 6911

Transports routiers de marchandises en zone courte et camionnage :

6912

Transports routiers de voyageurs : 6922

Transports interurbains en service régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel.

Location d'autocars avec chauffeur.

Déménagement et garde-meubles : 6924

Location de véhicules industriels avec ou sans chauffeur : 6925

Collecte de fret maritime : commissionnaires de transport maritime, commissionnaire agréés en douane et transitaires : 7401

Collecte de fret aérien : commissionnaires de transport aérien, commissionnaires agréés en douane et transitaires : 7402

Collecte de fret terrestre et fluvial : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaires : 7403

Ambulances : 8413

## Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des transports routiers ; Fédération nationale des transports de voyageurs ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; Groupement national des transports combinés ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats du transport CGT ; Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports a posé le principe de son fonctionnement par sections professionnelles

paritaires techniques et a défini les missions de celles-ci,  
il est convenu ce qui suit :

**Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports**  
**Constitution de sections professionnelles paritaires techniques**

**Article 1er**

En vigueur étendu

Complété par avenants n°3 du 27-6-1995 et n°4 du 26-9-1995

En application de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports, deux sections professionnelles paritaires techniques sont constituées pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

- la section Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ;
- la section Transports routiers collectifs de voyageurs;
- *la section Transports maritimes;*
- *la section Manutention portuaire.*

**Missions**

**Article 2**

En vigueur étendu

2.1. Dans la mesure où l'accord du 28 décembre 1994 (art. IV-2) prévoit que chaque section professionnelle paritaire technique applique les missions générales de l'OPCA Transports en fonction des orientations et du contenu de chacun des accords de branche sur la formation pour le secteur d'activité considéré, les missions exercées par les deux sections professionnelles paritaires techniques visées ci-dessus sont les suivantes :

a) Pour ce qui concerne les formations d'insertion en alternance et de l'apprentissage, la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins de 10 salariés, chaque section professionnelle :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des actions de formation, y compris la formation des tuteurs ;
- précise les priorités, critères, conditions de prises en charge et les modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports.

b) Pour ce qui concerne le capital de temps de formation, chaque section professionnelle :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du capital de temps de formation ;
- précise les priorités, les critères, les conditions de prise en charge et les modalités de financement, dans la limite des fonds mutualisés disponibles, et au maximum à hauteur de 50 %, de tout ou partie des coûts des actions afférentes aux actions conduites dans le cadre du capital de temps de formation dont bénéficient les salariés des entreprises ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports.

2.2. Par ailleurs, chaque section professionnelle paritaire technique détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

**Conseils des sections professionnelles paritaires techniques**

**Article 3**

En vigueur étendu

Chaque section professionnelle paritaire technique fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement des représentants des organisations signataires du présent avenant.

Chaque conseil paritaire de section désigne un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient par le président.

**Participation aux réunions**

**Article 4**

En vigueur étendu

Le temps passé par leurs membres à la préparation et aux réunions des conseils paritaires des sections professionnelles paritaires techniques est rémunéré comme temps de travail.

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour, sont pris en charge par l'OPCA Transports, dans les conditions définies par son règlement intérieur.

**Emploi des contributions des entreprises**

**Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 20-1-1995 art. 1er (BO n° 95-19)

Chaque section professionnelle paritaire technique s'assure de l'affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports et appliqués par chacune des sections.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champs de compétence de chaque section professionnelle sont regroupées dans un compte propre à la section professionnelle, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;
2. La contribution des entreprises au titre du financement du capital de temps de formation ;
3. La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte :
  - a) soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;
  - b) soit des contributions prévues par les accords de branche ;
  - c) soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession ;

4. Les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage pour la partie correspondant au quota apprentissage dans les conditions fixées par la législation en vigueur, et ne correspondant pas à des préaffectations demandées par les entreprises ayant réalisé ces versements aux centres de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue sont mutualisées dans un compte propre dès leur versement et affectées conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire

d'administration de l'OPCA Transports et appliquées par chacune des sections.

#### Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter de la date d'entrée en application de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports.

#### Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

### Annexe I Avenant n° 2 du 20 janvier 1995

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des transports routiers ; La fédération nationale des transports de voyageurs ; La fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; La chambre des loueurs et transporteurs industriels ; La chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; La chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; Le groupement national des transports combinés. L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	La fédération nationale des transports F.O-UNCP ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats du transport CGT ; Le syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail (décret n° 94-936 du 28 octobre 1994) ;

Considérant les dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le comité des armateurs fluviaux (CAF) et les organisations syndicales : la fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, la fédération de l'équipement des transports et des services FO, la fédération nationale des ports et docks CGT, le syndicat général de la marine fluviale CGT ;

Considérant les dispositions de l'accord du 23 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le syndicat national des agents de voyages (SNAV) et les organisations syndicales CFE - CGC - SNPT, FO et CFTC ;

Considérant les dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 Champ de compétence de l'accord du 28 décembre 1994,

il est convenu ce qui suit :

#### Avenant n° 2 du 20 janvier 1995 à l'accord national du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA Transports

##### Ressources de l'OPCA Transports

##### Ressources de l'O.P.C.A. Transports.

Articles 1, 2, 3

En vigueur non étendu

Articles modificateurs

#### Demande d'agrément

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 964-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant conviennent de compléter le dossier de demande d'agrément de l'OPCA Transports au regard des modifications apportées aux dispositions de l'accord du 28 décembre 1994 et de son avenant n° 1.

#### Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et L. 133-8 et suivants du code du travail.

ASET9550411M

### Accord du 7 juillet 2005 relatif au temps de préparation pour la négociation collective 2005 sur la révision de la classification

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFTC; CGT; CFE-CGC; CFDT; FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Sont concernés tous les salariés d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme et ayant reçu un mandat de leur organisation, représentative au plan national, pour renégocier cette dernière.

## Article 2

En vigueur étendu

Chaque membre titulaire et suppléant appartenant au groupe de travail présent au sein d'une délégation syndicale de salariés et répondant aux dispositions de l'article 1er du présent accord se voit accorder l'équivalent de la durée journalière collective de travail effectif pratiquée dans l'entreprise d'origine du participant en temps de préparation par réunion du groupe de travail pour préparer la négociation collective nationale 2005 sur la révision des classifications de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme. L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du tarif SNCF 2e classe. Cette prise en charge vaudra pour une réunion préparatoire précédant la réunion du groupe de travail et également pour la réunion elle-même. Ces heures sont acquises à la date de signature du présent accord pour la totalité si l'accord est signé avant le 15 du mois et pour moitié s'il est signé dans la seconde moitié du mois.

## Article 3

En vigueur étendu

Les heures de délégation pour la préparation d'une négociation sont prises au sein de chaque entreprise selon les mêmes dispositions que celles existant pour les heures de délégation des délégués du personnel ou des élus du comité d'entreprise.

## Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est prévu valable jusqu'au 31 décembre 2005 et pourra être renouvelé par accord des parties.

# Avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FS-CFDT.

En vigueur étendu

L'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective nationale des agences de voyages et du tourisme du 12 mars 1993 est abrogée et modifiée par le présent avenant.

## Préambule

### Article 1er

En vigueur étendu

La nouvelle classification négociée entre les partenaires sociaux de la branche des agences de voyages vise à mettre à la disposition des entreprises et des salariés un outil modernisé dans sa conception, plus simple d'utilisation et adapté à l'évolution des emplois et des métiers de la branche du tourisme.

La nouvelle classification répond à plusieurs exigences :

- une clarification : les critères sur lesquels se fonde la classification ont été précisés ; les niveaux de classification qui composent la grille ont été définis en utilisant les critères ;
- une simplification : la liste des emplois repères a été modifiée pour intégrer les principaux emplois représentatifs des différentes familles du tourisme ; leur nombre a été réduit à 45 ;
- une meilleure progressivité : la progression hiérarchique au sein de filières d'emploi apparaît plus clairement ;
- une transition facilitée : l'architecture générale de la grille a été conservée afin de faciliter le passage de l'ancienne grille à la nouvelle. Les modalités de passage ont été précisées.

## Les principes généraux de la classification

### Article 2

En vigueur étendu

### Les groupes

#### Article 2.1

En vigueur étendu

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. (1)*

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

Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum conventionnel de groupe est défini (SMCG).

(1) L'antépénultième alinéa de l'article 2. 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail aux termes desquelles le titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins 26 ans perçoit, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

(Arrêté du 12 février 2009, art. 1er)

## Les critères classants

### Article 2.2

En vigueur étendu

Les critères s'appliquent à tous les types d'emplois, toutes les familles (tourisme, comptabilité, informatique...) et tous les statuts (employé, maîtrise, technicien, 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.

### La liste d'emplois types

Article 2.3

En vigueur étendu

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.

### La définition des critères retenus

Article 3

En vigueur étendu

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

La responsabilité :

La responsabilité peut être définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur 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 :

L'autonomie 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 :

La technicité 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.

### Tableau général de classification

Article 4

En vigueur étendu

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

### Définition des groupes de classification

Employé

GROUPE	DÉFINITION DU GROUPE	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE	TECHNICITÉ
A	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.	La responsabilité est limitée : les tâches s'effectuent dans le cadre de directives, de procédures définies, ou sous le contrôle d'un autre salarié.	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.	L'emploi nécessite l'utilisation de techniques simples, spécifiques à son exercice.
B	Exécution de tâches sans nécessairement que soit indiqué le mode opératoire.	Les tâches peuvent s'effectuer sous la dépendance d'un autre salarié.	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.	L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une bonne maîtrise du poste. Eventuellement, conseils apportés à d'autres salariés.

Technicien ou maîtrise

GROUPE	DÉFINITION DU GROUPE	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE	TECHNICITÉ
--------	----------------------	----------------	-----------	------------



C	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'emploi peut impliquer la coordination et/ou l'organisation du travail d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique.	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.	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 III. Transmission de connaissances à d'autres salariés.
D	L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction au groupe C ou une expérience équivalente.	L'emploi peut impliquer la coordination et/ou l'animation d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique.	L'autonomie est forte dans le cadre de la mission confiée au salarié. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue.	L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une maîtrise complète du métier et une maîtrise plus large du domaine d'activité.
E	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'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.	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.	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.

#### Cadre

GRUPE	DÉFINITION DU GROUPE	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE	TECHNICITÉ
F	L'emploi implique une délégation permanente de responsabilité. 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.	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.	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.	L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau expertise.
G	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.	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...).	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.	L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau expertise.

#### Hors grille

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

#### Article 5

En vigueur étendu

La liste des emplois types et leur classification

CATÉGORIE	FAMILLE	NO	EMPLOI	A	B	C	D	E	F	G
-----------	---------	----	--------	---	---	---	---	---	---	---

Emplois spécifiques du tourisme	Tourisme + affaires	1	Conseiller voyages	X	X							
		2	Conseiller voyages expérimenté			X	X					
		3	Forfaitiste			X						
		4	Forfaitiste expérimenté				X	X				
		5	Conseiller billetterie	X	X	X						
		6	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	Animateur-coordonateur de réseau					X	X	X		
		10	Directeur régional									X
	Plateaux	11	Responsable de module, d'équipe				X	X				
		12	Responsable de groupe				X	X	X			
		13	Responsable de plateau					X	X			
	Réceptif	14	Agent réceptif		X	X						
		15	Agent d'accueil	X	X	X						
		16	Agent d'exploitation / Agent de planning	X	X	X						
		17	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	Chef de produit					X	X			
		21	Acheteur					X	X			
Autres emplois	Accueil, secrétariat, services généraux et administratif	22	Réceptionniste accueil	X	X							
		23	Agent services généraux	X	X							
		24	Assistant secrétariat	X	X	X						
		25	Assistant de direction				X	X				
	Comptabilité	26	Aide-comptable	X	X							
		27	Comptable			X	X					
	Ressources humaines	28	Technicien paie		X	X	X					
		29	Chargé des ressources humaines			X	X	X				
	Marketing, communication	30	Chargé de marketing, com., promotion, édition			X	X	X				
		31	Chargé de site internet			X	X	X				
	Juridique	32	Juriste					X	X			
	Contrôle de gestion	33	Contrôleur de gestion					X	X			
	Informatique	34	Chargé d'exploitation			X	X	X				
		35	Chargé d'études et développement				X	X	X			
	Commercial	36	Commercial			X	X					
37		Commercial expérimenté					X	X				
SAV, qualité	38	Chargé (service) qualité, SAV		X	X	X						
Emplois génériques		39	Assistant technique	X	X							
		40	Assistant technique expérimenté			X	X					
		41	Chargé de projet					X	X			
		42	Responsable de service					X	X			
		43	Expert					X	X			
		44	Directeur adjoint						X	X		
		45	Directeur								X	

### La définition des emplois types

#### Article 6

En vigueur étendu

Un emploi type est le regroupement de plusieurs emplois proches ; il peut donc être classé sur 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 ci-dessous 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. Il est détaillé en annexe I.

Pour des raisons de simplification, les définitions et intitulés d'emplois sont énoncés au masculin qui n'a, dans ce cas, qu'une valeur générique.

Les emplois sont regroupés en 3 familles :

- emplois du tourisme ;

- autres emplois ;

- emplois génériques : ils peuvent s'appliquer à toutes les familles professionnelles et 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.

#### Emplois spécifiques tourisme

##### 1. 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. 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. Etablit 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 expérimenté

Peut confectionner des voyages à forfaits complexes. Etablit 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. 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. 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 booking 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)

A 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. Animateur-coordonateur de réseau

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

## 10. 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

A 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. 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. Agent d'accueil

Est chargé de l'accueil en gare, à l'aéroport, à l'hôtel, en agence ou en tout autre lieu, des touristes ou voyageurs, et/ou de leur accompagnement ou transfert. Représente l'entreprise auprès d'eux.

## 16. Agent d'exploitation, 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. 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. Chef de produit

Elabore 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. Acheteur

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

## 22. Réceptionniste accueil

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

## 23. 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 à conduire un véhicule.

## 24. 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. 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. Il peut assurer les écritures d'inventaire. Il peut avoir la charge de l'administration du personnel et de la paie.

## 28. 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 de travaux administratifs de gestion du personnel.

## 29. Chargé des ressources humaines

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

## 30. 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.

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

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.

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

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

## 31. Chargé de site internet

Le 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. Il peut participer à la conception du site.

## 32. Juriste

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

## 33. 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.

## 34. 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 ».

## 35. 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).

## 36. Commercial

Est chargé 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.

## 37. Commercial expérimenté

Est chargé 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...).

## 38. 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.

## Emplois génériques

## 39. 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.

## 40. Assistant technique expérimenté

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

## 41. 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 requièrent un bon degré d'autonomie et une technicité attestée.

## 42. 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.

#### 43. Expert

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

#### 44. 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. A 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.

#### 45. 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.

### **Dispositions relatives à la mise en oeuvre de la nouvelle classification**

#### Article 7

En vigueur étendu

### **Délai de mise en oeuvre**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification pour la mettre en oeuvre.

### **Application aux salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur**

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Pour les salariés en poste dans l'entreprise au moment de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, l'application ne pourra avoir pour conséquence ni la minoration des rémunérations acquises à cette date (salaire de base + ancienneté) ni une perte du statut de cadre ou d'agent de maîtrise. Au niveau de l'entreprise, le processus d'application sera le suivant :

1. Détermination par l'employeur du groupe de classification de chaque poste par application de la nouvelle grille conventionnelle.

2. Comparaison du SMCG (salaire minimum conventionnel de groupe) correspondant au groupe du salarié avec le salaire existant pour une durée du travail équivalente :

- si le salaire existant est inférieur au SMCG correspondant à la nouvelle classification, le salarié verra sa rémunération portée au niveau du SMCG de son groupe au plus tard au terme du délai de contestation (2 mois) ;

- si le salaire existant est supérieur à celui résultant de l'application de la nouvelle classification, la rémunération du salarié demeure inchangée ;

- dans l'hypothèse ou en vertu de sa nouvelle classification, le salaire minimum, et donc la prime d'ancienneté, auxquels pourrait prétendre le salarié sont inférieurs aux montants dont il bénéficiait avant la transposition dans la nouvelle grille de classification, il sera institué au bénéfice du salarié une indemnité dite différentielle de transposition dont la base sera une somme fixe qui restera acquise durant l'ensemble de la carrière du salarié dans l'entreprise quelle que soit l'évolution effective de sa prime d'ancienneté. L'indemnité différentielle de transposition a pour finalité de compenser le manque à gagner qui n'est donc pas subi par le salarié à la suite de l'application de la nouvelle grille de classification.

3. Le salarié se voit notifier par écrit par l'employeur sa position dans la nouvelle grille, sa fiche de poste et ses droits à recours tels que définis à l'article 7.2.4.

4. Le salarié dispose d'un délai de 2 mois pour contester sa classification auprès de la direction de l'entreprise ; si la contestation demeure le salarié pourra saisir la commission paritaire de suivi de la nouvelle classification, qui assume les fonctions de la commission paritaire de conciliation de la branche, et ce pendant une période de 1 année à compter du terme du délai de mise en oeuvre de 6 mois.

A défaut d'observation formulée par le salarié, sa classification entre en vigueur.

### **Suivi de la mise en oeuvre de la nouvelle classification**

#### Article 7.3

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de la nécessité de suivre, dans le cadre d'une commission de suivi paritaire, la mise en oeuvre de l'accord pendant une période de 1 année à compter du terme du délai de mise en oeuvre de 6 mois.

A cette fin, le SNAV recueillera et transmettra aux organisations syndicales les informations et données liées à la mise en oeuvre de la nouvelle classification.

### **Annexe I**

#### **Annexe**

En vigueur étendu

### **Modalités de progression dans la nouvelle grille : régime optionnel**

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de la branche qui le souhaiteraient d'utiliser un éventail plus large de modalités de progression à l'intérieur de la grille selon les postes et les situations spécifiques rencontrées, les partenaires conviennent de mettre en place à titre expérimental un régime dit « optionnel » de progression individuelle.

Les situations concernées doivent correspondre à une véritable évolution des compétences et ne peuvent se confondre avec un système de progression à l'ancienneté.

Les entreprises peuvent opter pour l'un ou l'autre de ces régimes optionnels (ou les deux conjointement) selon les modalités précisées ci-dessous.

#### Régime optionnel 1

Afin de donner plus de souplesse et de progressivité à la classification, les entreprises pourront mettre en place un échelon intermédiaire, dit 2e degré, entre 2 groupes de classification. Cet échelon doit permettre de reconnaître une progression de carrière correspondant à une réelle évolution du poste et/ou des compétences. Le salaire minimum fixé pour cet échelon est calculé selon la formule suivante :

(Salaire minimum niveau N + salaire minimum N + 1)

#### Régime optionnel 2

Une fois atteint le groupe de classification le plus élevé correspondant à son poste en application des critères classants, le salarié se verra proposer une évolution de sa rémunération réelle à titre individuel, évolution qui reste soumise à une double condition :

- le salarié doit avoir passé 3 ans minimum dans ce groupe de classification ;
- le salarié doit avoir suivi au préalable une formation entrant dans une des catégories suivantes, telles que prévues à l'article 11 de l'accord de branche (accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) :
- actions de catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ;
- actions de catégorie 2 : actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, soit celles qui permettent d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels.

#### Modalités d'adoption du régime optionnel

L'entreprise qui choisit d'opter pour l'un des deux régimes optionnels - ou les deux conjointement - le mettra en place soit par accord d'entreprise, soit unilatéralement sous réserve de consulter au préalable, en vertu des dispositions légales et si ces institutions existent dans l'entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel.

L'entreprise qui aura choisi de mettre en place un régime optionnel devra en informer le SNAV.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de la nécessité d'évaluer l'usage et l'impact de cette mesure au terme de la phase expérimentale, soit 2 ans après son entrée en vigueur.

Ils décideront par accord de sa reconduction, de son abandon ou de son adaptation.

Dans le cas d'abandon ou d'évolution du régime, les rémunérations obtenues du fait de l'application de l'un ou l'autre de ces régimes optionnels seront réputées acquises.

## Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant du 26 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'étendre le rôle de la commission paritaire nationale défini aux articles 60 et 61 de la convention collective à la validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés tel que demandé par la loi du 20 août 2008 et de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail et dénommée dans le présent accord commission paritaire nationale de validation (CPNV).

*Ces articles du code du travail précisent, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (1) ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. (2)*

(1) L'accord ne peut être signé que par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (code du travail, art. L. 2232-22).

(2) Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 5 mars 2013 - art. 1)

#### Compétences de la commission

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail stipulent que le commission paritaire nationale se prononce sur :

- la validité d'un accord conclu dans les conditions visées au préambule du présent avenant ;
- la conformité dudit accord aux « dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

#### Composition de la commission paritaire nationale de validation

##### Article 2

En vigueur étendu

La CPNV est composée de la manière suivante :

**Collège salarié :** un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Seul le titulaire, ou le suppléant en cas d'absence de celui-ci, participe au vote des décisions de la commission.

**Collège patronal :** sur désignation du SNAV, un même nombre total de représentants et éventuellement suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants. Dans les prises de décision, le collège patronal bénéficie du même nombre de voix que le collège salarié présent ou représenté et quel que soit le nombre de ses représentants employeurs présents.

Le représentant faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

#### Rôle de la CNPV

### Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La CPNV « contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables » (art. L. 2322-22 du code du travail).

### Réunion de la CPNV

#### Article 4

En vigueur étendu

La CPNV se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, demander des informations complémentaires s'il y a lieu.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet par le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la CPNV sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, une organisation syndicale de salariés pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, dans la limite de 2 pouvoirs par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté en séance et archivé dans les documents relatifs à la réunion concernée.

En cas de baisse (< à 5) ou de hausse (> à 5) du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, le nombre de pouvoirs par organisation sera revu par avenant.

### Procédure de validation des accords

#### Article 5

En vigueur étendu

#### Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la CPNV d'une demande de validation de l'accord d'entreprise en adressant un dossier au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel.

La demande doit être accompagnée des documents suivants sous peine d'irrecevabilité. Le cas échéant, celle-ci sera notifiée par courrier avec avis de réception :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une copie du procès-verbal, s'il existe, de la séance de l'instance ayant décidé la signature de l'accord ;
- une fiche de présentation de l'entreprise précisant le nombre de salariés concernés par l'accord soumis à validation ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des formulaires Cerfa des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

#### Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des votants présents ou dûment mandatés.

Les avis rendus par la CPNV de branche de la CCN des agences de voyages n° 3061 ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux *et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres* (1).

(1) Les termes « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa du paragraphe « Décision de la commission paritaire nationale de validation » de l'article 5 sont exclus de l'extension, en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

(Arrêté du 5 mars 2013 - art. 1)

### Notification de la décision de la CPNV

En vigueur étendu

A la suite du vote de validation ou de non-validation, le secrétariat de la commission procède à la rédaction de l'avis motivé, qui sera immédiatement transmis aux membres de la commission présents.

L'avis de la commission est notifié dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision aux parties signataires de l'accord, et une copie est transmise par courrier électronique aux organisations syndicales.

### Secrétariat de la CPNV

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNV de la CCN des agences de voyages et de tourisme est assuré par le SNAV qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

A cet effet, le secrétariat :

- est destinataire des demandes de validation des accords d'entreprise ;
- adresse aux entreprises les avis d'irrecevabilité, s'il y a lieu ;
- rédige les avis prononcés par la commission ;
- rédige les comptes rendus des réunions, s'il y a lieu, afin d'en extraire les remarques et/ou les recommandations émises par les membres de la commission lors de l'examen des dossiers pour les joindre à l'avis ;
- adresse les décisions de la commission aux entreprises et aux signataires des accords par courrier avec avis de réception ;
- adresse les convocations aux membres de la commission avec les dossiers sous format numérique ;
- adresse aux membres présents les avis rédigés. Sans remarque des membres dans les 8 jours suivant l'envoi, l'avis est adressé à l'entreprise ;
- rend compte aux membres de la commission, avant chaque réunion du nombre de dossiers (complets ou incomplets) qu'il a reçus entre chaque réunion ;
- archive les dossiers et documents originaux établis par la commission.

## Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)

### Article 8

En vigueur étendu

Le temps passé en réunion de la commission, les frais d'hébergement et de déplacement des représentants salariés sont régis par l'article 10 de la CCN des agences de voyages et de tourisme.

Afin d'avoir un temps de préparation des réunions de la commission qui se tiendront en deuxième partie de journée, les représentants des syndicats de salariés bénéficieront d'une prise en charge, par leur entreprise, de la première partie de la journée. Le temps passé, en préparatoire comme en réunion de la commission, est considéré comme du temps de travail effectif.

### Durée

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt et extension

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en 10 exemplaires et remis à chacune des parties contractantes, il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

## Avenant du 4 juillet 2014 à la convention collective, relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

En application de l'article 49 de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance de branche, la commission paritaire nationale (CPN) s'est réunie dix fois depuis le 1er janvier 2014.

Elle a déterminé la structure minimale du régime de prévoyance que la CPN souhaite mettre en place pour garantir sans exception les salariés de toutes les entreprises de la branche. Pour rappel, conformément à l'article 51, cette structure comporte un taux de cotisation minimum de 0,60 % appliqué à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales, réparti de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'entreprise ;
- 50 % à la charge du salarié.

La CPN réaffirme son souhait de la plus large mutualisation et, pour ce faire, entend proposer cet accord à l'extension.

Néanmoins, constatant que les textes réglementaires définissant la bonne pratique de concurrence à respecter pour la recommandation d'un ou de plusieurs organismes d'assurances ne sont toujours pas parus, la CPN se voit contrainte de suspendre ses travaux de négociation jusqu'à la parution de ces décrets.

Cependant, afin de laisser aux entreprises de la branche le temps et les conditions nécessaires à mettre en place un régime respectant ces obligations minimales, la CPN reporte au 1er janvier 2015 l'application de l'article 49.

La CPN, maintenant son objectif de parvenir à la plus large mutualisation et au pilotage paritaire du régime, procédera dès parution des décrets à un deuxième temps de négociation sur la définition des garanties devant figurer au régime (décès, incapacité et invalidité) et la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs.

Sous réserve de la date de parution des décrets, l'objectif de la CPN est de finaliser cet accord et d'obtenir son extension à effet du 1er janvier 2016.

## Avenant du 11 février 2015 modifiant les articles 49, 50 et 51 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

En application de l'article 49 de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance de branche, la commission paritaire nationale (CPN) s'est réunie à de très nombreuses reprises depuis le 1er janvier 2014.

Elle a déterminé la structure minimale du régime de prévoyance que la CPN souhaite mettre en place pour garantir sans exception les salariés de toutes les entreprises de la branche.

Pour rappel, conformément à l'article 51, cette structure comporte un taux de cotisation minimum de 0,60 % appliqué à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales, réparti de la façon suivante : 50 % à la charge de l'entreprise, 50 % à la charge du salarié.

La CPN réaffirme son souhait d'une plus large mutualisation et, pour ce faire, entend proposer cet accord à l'extension.

En raison de la parution très tardive des décrets du 11 décembre 2014 et du 8 janvier 2015 définissant respectivement les procédures de recommandation et de mise en concurrence des organismes assureurs, la CPN été contrainte de reporter ses travaux de négociation.

L'avenant du 4 juillet 2014 est réputé caduc. Les dispositions du chapitre VII de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 sont donc modifiées dans les conditions qui suivent.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 49 de la convention collective est ainsi rédigé :

« A compter du 1er juillet 2015, les salariés non cadres bénéficient d'une couverture de prévoyance financée par une cotisation au moins égale à celle mentionnée à l'article 51 de la présente convention. Cette couverture doit prendre en charge les risques suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- arrêt de travail (longue maladie).

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les



prestations de décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat. »

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 50 est ainsi rédigé :

« Les entreprises ayant institué une couverture de prévoyance ne répondant pas, au 1er juillet 2015, à l'obligation de cotisation minimale telle que prévue à l'article 51, disposent d'un délai de 6 mois supplémentaire pour se mettre en conformité. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 51 est complété par l'alinéa suivant :

« Cette obligation de financement peut s'imputer sur celle imposée par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ;
	CGT-FO ;
	CFTC ;
	CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

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.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

### Chapitre Ier Instances paritaires de branche

#### Titre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

##### Rôle général de la CPNEFP

Article 2

En vigueur étendu

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.

##### Rôle en matière d'emploi et de qualification

Article 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).

#### **Rôle en matière de formation**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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.

#### **Examen annuel**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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.

#### **Composition**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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.

#### **Fonctionnement**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

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.

## **Titre II Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme**

### **Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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.

### **Fonctionnement de l'observatoire des métiers du tourisme**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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.

## **Titre III OPCA de la branche (OPCA transports et services)**

### **Rôle général de l'OPCA Transports et services**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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)

## **Rôle de l'OPCA vis-à-vis de la branche des agences de voyages et de tourisme**

### Article 11

En vigueur étendu

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.

## **Titre IV Section professionnelle paritaire des agences de voyages et de tourisme de l'OPCA de branche**

En vigueur étendu

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.

### **Chapitre II Dispositifs d'orientation et de formation**

#### **Titre V Dispositions relatives à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés**

##### **Principes généraux de la formation tout au long de la vie**

### Article 12

En vigueur étendu

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.

##### **Actions déployées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise**

### Article 13

En vigueur étendu

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.

### **GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**

#### **Article 13.1**

En vigueur étendu

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.

### **Développement de la formation en situation professionnelle**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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.

## **Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long de la vie**

### Article 15

En vigueur étendu

#### 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.

### **Titre VI Dispositions relatives à la formation tout au long de la vie à l'initiative du salarié**

#### **Compte personnel de formation (CPF)**

##### Article 16

En vigueur étendu

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.

#### **Acquisition du droit**

##### Article 16.1

En vigueur étendu

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.

#### **Modalités de mise en œuvre**

##### Article 16.2

En vigueur étendu

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.

#### **Actions éligibles au titre du CPF**

##### Article 16.3

En vigueur étendu

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](http://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).

### **Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation**

Article 16.4

En vigueur étendu

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.

### **Modalités de financement**

En vigueur étendu

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.

### **Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

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.

### **Congé individuel de formation (CIF)**

#### Article 17

En vigueur étendu

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.

### **Titre VII Dispositions relatives au développement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salariés**

#### **Mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

#### Article 18

En vigueur étendu

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.

#### **Mise en œuvre de la période de professionnalisation**

#### Article 19

En vigueur étendu

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.

### Article 20

En vigueur étendu

#### 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)

## **Titre VIII Dispositions relatives à l'accès spécifique à la formation de certains salariés**

### **Formation continue dans les PME et TPE**

#### Article 21

En vigueur étendu

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.

### **Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle**

#### Article 22

En vigueur étendu

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.

## **Titre IX Dispositions relatives aux contributions des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

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.

### **Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord**

#### **Date d'effet**

##### **Article 23**

En vigueur étendu

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.

#### **Dépôt et demande d'extension**

##### **Article 24**

En vigueur étendu

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.

#### **Bilan d'application**

##### **Article 25**

En vigueur étendu

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.

#### **Accord d'entreprise**

##### **Article 26**

En vigueur étendu

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.

#### **Accords de branche antérieurs**

##### **Article 27**

En vigueur étendu

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.

#### **Suivi**

##### **Article 28**

En vigueur étendu

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.

#### **Clause de revoyure**

##### **Article 29**

En vigueur étendu

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'autodiagnostic 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.

#### **Révision**

##### **Article 30**

En vigueur étendu

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)

## Annexes

En vigueur étendu

### 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	Maintienicien informatique et réseaux (TSMIR)	Niveau III (bac + 2)	62982
132964	Maintienicien 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 événementiels	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 Jules Verne. - Présidence, Centre universitaire de formation continue (CUFCCO), 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.

## Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

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.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

## **Champ d'application**

### Article 2

En vigueur étendu

#### 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.

## **Adhésion des salariés**

### Article 3

En vigueur étendu

#### 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)

## Garanties

### Article 4

En vigueur étendu

#### 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 minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé, 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 entre la commission nationale paritaire des affaires sociales et l'assureur recommandé.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront respecter au moins les mêmes niveaux de garanties que le régime de base.

En tout état de cause, les entreprises soumises au présent accord devront permettre l'accès à une couverture :

- d'une part, des salariés « isolés » à adhésion obligatoire ;
- d'autre part, de leurs ayants droit (définis aux articles 5.1.1 et 5.1.2 du présent accord) aux conditions d'adhésion en vigueur dans l'entreprise.

#### 4.2. Volet facultatif

Les entreprises ont la possibilité de proposer à leurs salariés d'adhérer, à titre facultatif, à l'option prévue dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé.

Cette option constitue donc une offre assurantielle qui ne résulte pas du présent régime, tel que formalisé par le présent accord, régi par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau de cette option est joint en annexe II, à titre purement informatif.

## Cotisations

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Structure de la cotisation

5.1.1. Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé » 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 isolé ».

5.1.2. En parallèle, les salariés ont la possibilité de couvrir 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).

5.1.3. Par conjoint, il faut entendre :

- le conjoint marié au sens des articles 143 et suivants du code civil ;
- le partenaire de pacte civil de solidarité au sens des articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil.

#### 5.2. Montant et répartition des cotisations

##### 5.2.1. Volet obligatoire

La cotisation obligatoire « salarié seul » 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, dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé.

Cotisation « salarié seul » :

- Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 35,26 € ;
- Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle : 22,92 €.

Cotisation « salarié avec ayant (s) droit » :

- Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 94,31 € ;
- Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle : 61,30 €.

Pour les salariés adhérents au régime avec leur (s) ayant (s) droit, l'employeur prend en charge le même montant en euros que celui qu'il supporte pour un salarié seul.

Ces niveaux de cotisation négociés avec l'organisme assureur recommandé sont mentionnés à titre indicatif. Ils ne s'imposent donc pas aux entreprises ayant recours à un autre organisme assureur que celui recommandé.

##### 5.2.2. Volet facultatif

Dans les entreprises ayant instauré l'option prévue par l'article 4.2 du présent accord, 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, dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé :

(En euros.)

	Cotisations salariales supplémentaires facultatives	
	Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale	Salariés relevant du régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle
Salarié seul	+ 22,63	+ 14,71
Salarié avec ayant (s) droit au sens des articles 5.1.2 et 5.1.3	+ 54,22	+ 35,25

Ces niveaux de cotisation négociés avec l'organisme assureur recommandé sont mentionnés à titre indicatif. Ils ne s'imposent donc pas aux entreprises ayant recours à un autre organisme assureur que celui recommandé.

### 5.3. Modalité de financement de la couverture des guides et accompagnateurs visés en préambule (1)

#### 5.3.1. Côté salarié

Dès lors qu'ils adhèrent à l'organisme assureur recommandé par le présent régime de branche proposé par l'un de leurs employeurs, ces 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 recommandé 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.

Dans les cas où ces salariés ayant adhéré à l'organisme assureur recommandé effectuent leur mission chez un employeur qui n'a pas adhéré au régime de branche auprès de l'organisme recommandé, ils restent libres de leur adhésion auprès de cet employeur.

#### 5.3.2. Côté employeur

Les entreprises, ayant adhéré ou non au régime de branche, 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 3 mai 2017 - art. 1)

## Clause de recommandation

### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Degré élevé de solidarité

6.1.1. L'organisme assureur recommandé met 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 nationale paritaire des affaires sociales.

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'organisme assureur recommandé.

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 no 2014-1498 du 11 décembre 2014.

#### 6.2. Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander un organisme assureur 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.

L'organisme assureur est le suivant :

AG2R Prévoyance, membre d'AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et disposant du double agrément du ministère du travail et du ministère de l'agriculture (numéro d'agrément ministère 942).

Siège social : 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14.

SIREN : 502 858 418 et SIRET (siège) 502 858 418 0010.

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 accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## Suivi du régime de complémentaire santé

### Article 7

En vigueur étendu

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.

## Effet. - Durée. - Révision. - Dénonciation

### Article 8

En vigueur étendu

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.

## Annexes

En vigueur étendu

## Annexe I

Tableau des garanties AG2R au 1er janvier 2020

Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://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](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0021.pdf)

En vigueur étendu

## 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.

## Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Signataires	
Organisations patronales	SNAV
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 9 novembre 2017 (BO n°2017-49)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Titre Ier Dispositions générales

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux organismes et entreprises de tourisme et de voyages, qui appliquent au moins l'une des 3 conventions collectives nationales visées ci-dessus et qui ont pour mission ou qui apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil et le séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention. Ainsi et par nature, les activités exercées sont temporaires pour certaines visites guidées, missions non permanentes.

Il détermine les conditions d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il s'applique aux personnes exerçant les emplois visés à l'annexe pour le compte d'agences ou bureaux de voyages ou de tous autres organisateurs de voyages ayant un bureau en France métropolitaine et DROM ainsi que pour tous les emplois visés à l'annexe.

La nature temporaire de ces emplois est reconnue et la plupart des manifestations au cours desquelles les entreprises de tourisme ont besoin de tels employés (pour des emplois visés à l'annexe) ne présentent pas un caractère permanent.

L'accord ne concerne pas les employés des agences ou autres organisateurs de voyages temporairement détachés de leurs occupations habituelles pour exercer les fonctions de guides accompagnateurs et accompagnateurs, le statut de ces employés étant réglé par l'article 18 de la convention collective de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats à durée déterminée (ci-après CDD) d'usage conclus par les entreprises visées à l'article 1.1 ci-dessus, d'une part, et les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur les listes fixées à l'annexe I du présent accord.

Cette liste est indissociable de l'accord.

### Recours au CDD d'usage

Article 1.2

En vigueur étendu

Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme pour les emplois visés par l'annexe de recourir au contrat à durée déterminée 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 à l'annexe du présent accord.

Cet accord ne pourra être modifié sans négociation préalable avec les partenaires sociaux.

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

Le CDD d'usage ne peut être utilisé que pour pourvoir un emploi présentant un caractère par nature temporaire et non un emploi présentant un caractère permanent. Le recours au CDD d'usage est justifié en matière de guidage et accompagnement sur des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, tel que rappelé dans le préambule.

### Titre II Liberté civique et égalité

#### Liberté d'opinion

Article 2.1

En vigueur étendu

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

#### Egalité. - Non-discrimination

## Article 2.2

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être appliqué dans les faits par les entreprises.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes.

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, (tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, la perte d'autonomie) pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Il en est de même pour les orientations générales de recrutement éventuellement décidées par les entreprises, dans le cadre d'une meilleure représentation des minorités au sein de leur personnel.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre VI du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche du tourisme et voyage.

### **Titre III Droit syndical**

#### **Droit syndical**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

#### **Exercice du droit syndical**

##### Article 3.2

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

#### **Election des institutions représentatives du personnel**

##### **Conditions d'électorat**

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

##### **Conditions d'éligibilité**

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction de droit de vote et d'élection.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

### **Titre IV Contrat de travail**

#### **Formalisme**

##### Article 4.1

En vigueur étendu

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées à l'annexe I du présent accord.

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.

#### **Durée de l'engagement**

##### Article 4.2

En vigueur étendu

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.

#### **Mentions du contrat**

##### Article 4.3

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 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 ;
- 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.

Ce contrat précise également autant que de besoin :

- le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés, le cas échéant ;
- l'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- la référence à l'accord de branche.

#### **Habilitations spécifiques et permis spéciaux**

##### Article 4.4

En vigueur étendu

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 ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

#### **Terme du contrat**

##### Article 4.5

En vigueur étendu

#### **Fin de contrat**

##### Article 4.5.1

En vigueur étendu

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.

#### **Prime de fin de CDDU**

##### Article 4.5.2

En vigueur étendu

Une prime de fin de contrat à CDD d'usage est prévue et sera mise en place sur 3 années avec l'échelonnement suivant (exprimé en % de la rémunération totale brute) :

- 4 % à chaque fin de CDDU la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 7 % à chaque fin de CDDU la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 10 % à chaque fin de CDDU la troisième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu.

Dès la 3e année, à chaque fin de mission et CDDU sera donc versée une prime de 10 %.

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.

L'entrée en vigueur de la mesure sera concomitante à l'extension du texte puisque cette extension conditionne la légalité du recours au CDDU.

#### **Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation**

#### **Abondement supplémentaire d'utilisation au compte personnel de formation**

##### Article 5.1

En vigueur étendu

Répondant à un souhait commun, les partenaires sociaux mettent en place les dispositions du présent article pour les emplois visés à l'annexe, 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'annexe 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 10 heures 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 20

heures d'abondement, par action de formation initiée.

Par ancienneté dans la branche, il faut se reporter aux dispositions de l'article 5.3 du présent titre.

Cet abondement s'inscrit dans une volonté d'accompagner et accroître leur employabilité au regard de l'évolution des techniques de guidage et de la concurrence accrue, qu'elle soit sauvage ou européenne, afin également 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 de la période de professionnalisation.

L'OPCA transports et services organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF des salariés prioritaires définies en supra.

### **Financement de l'abondement supplémentaire de formation par l'OPCA transports et services**

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

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'OPCA transports et services.

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 0,2 % correspondant. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables.

### **Ancienneté dans la branche**

#### **Article 5.3**

En vigueur étendu

L'ancienneté est déterminée à compter du premier contrat de travail dans la branche d'activité, sous réserve qu'aucune interruption d'une durée supérieure à 18 mois consécutifs entre deux contrats de travail ne soit intervenue sur la période prise en compte pour mise en œuvre de l'article 5.1.

En cas de contrats successifs interrompus par une durée supérieure à 18 mois dans la branche, le décompte de l'ancienneté se fait à partir d'un nouveau contrat de travail.

### **Titre VI Durée - Révision. - Dénonciation - Commission de suivi**

#### **Bilan**

##### **Article 6.1**

En vigueur étendu

Les parties signataires organiseront après 2 années d'application du présent accord une réunion afin d'établir un premier bilan sur le recours au CDD d'usage.

#### **Durée et date d'effet**

##### **Article 6.2**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le contenu de l'accord (prime de fin de CDDU et d'abondement au CPF) devra être communiqué largement en amont de l'extension aux entreprises afin qu'elles puissent mettre en place le dispositif.

#### **Publicité**

##### **Article 6.3**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

Un exemplaire sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel de l'entreprise, représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

#### **Adhésion**

##### **Article 6.4**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au titre Ier du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

#### **Dénonciation**

##### **Article 6.5**

En vigueur étendu

*La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification. (1)*

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 15 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés, les dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail s'appliqueront de plein droit.

(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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

#### **Révision**

##### **Article 6.6**

En vigueur étendu

*Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.*

*La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. (1)*

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans



les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### **Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi**

#### **Article 6.7**

En vigueur étendu

Il est décidé que la commission paritaire nationale prévue et instituée par l'article 61 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme sera compétente, assurera et remplira les fonctions de commission paritaire d'interprétation et de suivi du présent accord de branche.

#### **Composition de la commission paritaire nationale**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 61.2 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

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 signataires.

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

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.

#### **Saisine**

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 20 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs au SNAV.

Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

#### **Rôle d'interprétation**

En vigueur étendu

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;

soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

#### **Rôle de suivi**

En vigueur étendu

Si le présent accord de branche rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celles-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

#### **Rôle de conciliation**

En vigueur étendu

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives ;

- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

#### **Activités de représentation et de négociation**

En vigueur étendu

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pendant la durée des négociations, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur.

#### **Extension**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe

Listes des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article 1.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage.

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

Ce type de missions s'inscrit précisément dans l'esprit du préambule du présent accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

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 qui sont visées par les conventions collectives du champ de l'accord.

Toutefois, les appellations peuvent être différentes selon les entreprises tout en respectant les termes du champ d'application du présent accord.

Cette liste est donc donnée uniquement à titre de référence.

- guide accompagnateur 1re catégorie
- guide accompagnateur 2e catégorie
- accompagnateur 1re catégorie
- accompagnateur 2e catégorie
- agent d'accueil
- hôte/hôtesse d'accueil
- guide interprète
- transfériste
- guide conférencier
- guide interprète auxiliaire à titre définitif
- guide d'art - conférencier 1re catégorie
- guide national 2e catégorie
- guide régional 3e catégorie
- guide stagiaire - guide assistant 4e catégorie

(2)

(3)

(2) Tels que mentionnés à l'article 1er de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

(3) Tels que mentionnés à l'article 1er de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

## Avenant du 12 décembre 2016 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CGT-FO CFTC CFE-CGC FS CFDT
Organisations de salariés	ENT VOYAGE

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, ci-dessus signataires, qui se sont réunis confirment l'adoption des nouveaux articles ci-après :

### Préambule

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires ont tous reconnu la nécessité de reformuler certains alinéas des articles 54 à 64 de la CCN, compte tenu de difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre soulevées tant par les employeurs que les salariés.

Cette nouvelle formulation répond au besoin de clarification afin de faciliter l'application des articles concernés.

Il est donc décidé la nouvelle rédaction des alinéas ci-après uniquement, les autres alinéas des mêmes articles restant inchangés.

### Nouvel article 54.7

#### Article 2

En vigueur étendu

« 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 commission paritaire nationale sont prévues à l'article 64 de la présente convention. »

Les autres alinéas de l'article 54 restent inchangés.

### Nouvel article 57.1

#### Article 3

En vigueur étendu

« 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. »

Les autres alinéas de l'article 57 restent inchangés.

### Nouvel article 58.1

#### Article 4

En vigueur étendu

« Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant, 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. »

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

#### **Nouvel article 58.2**

##### Article 5

En vigueur étendu

« 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 X 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 64 de la présente convention. »

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

#### **L'article 58.4 est désormais supprimé**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

#### **Nouvel article 64, 1er alinéa**

##### Article 7

En vigueur étendu

« 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. »

Les autres alinéas de l'article 64 restent inchangés.

##### Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## **Accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) Entreprises du voyage ; SETO, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) Entreprises du voyage,
Organisations de salariés	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CFDT, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) CGT ; FO ; CFTC ; UNSA ; FS CFDT,

#### **Préambule**

En vigueur étendu

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.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

Par arrêté en date du 5 janvier 2017, 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) dans celle des agences de voyages et de tourisme (n° 1710).

Dans le cadre du projet de fusion des CCN sus-citées avec celle des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages, les signataires du présent accord souhaitent mettre en place une CPPNI transitoire correspondant au périmètre de ces 3 branches et 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.

La CPPNI exerce des missions d'intérêt général.

Cette CPPNI est transitoire dans l'attente de la reconnaissance administrative de la branche unifiée.

#### **Mise en place de la CPPNI**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique et provisoire regroupant les branches des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs et des guides interprètes.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des agences de voyages et de tourisme vient se substituer dans ses missions et ses

modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de la branche telle que prévue par le chapitre X et les articles 61 à 65 de la convention collective nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

De même, les occurrences relatives à la commission paritaire nationale des articles 7.2, 10.1, 13.1.3, 30.2, 54.5 à 54.9, 58.5 et 59, 62.1, sont remplacées par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

### **Composition de la CPPNI**

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette 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.

- *Pour les organisations syndicales représentatives : 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau des branches. (1)*

La désignation est notifiée au président de la CPPNI et dans le même temps à l'employeur.

Elle est limitée à la durée d'application du présent accord, telle que définie à l'article 8.

À tout moment, l'organisation syndicale peut révoquer cette désignation par notification au président du changement de son représentant.

La perte de représentativité de l'organisation syndicale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

- *Pour les organisations patronales représentatives : d'un nombre total de représentants au maximum égal à celui des organisations syndicales représentatives au niveau des branches. (1)*

La désignation se fait au prorata du taux de représentativité de chaque organisation patronale. Si le calcul n'aboutit pas sur 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 1 représentant titulaire.

La perte de représentativité de l'organisation patronale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

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.

(1) Alinéas étendus sous réserve qu'à compter du prochain cycle électoral, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit composée uniquement des organisations représentatives dans le champ de la convention collective de la branche issue de la fusion par arrêté.

(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

### **Missions de la CPPNI**

#### Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI transitoire a vocation à permettre de préparer la négociation de la future convention collective de branche unifiée.

Par ailleurs, la CPPNI exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail, notamment :

- elle représente les branches 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, 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 les 3 branches ;

- 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 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des agences de voyages dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cet avis est diffusé à chacune des organisations syndicales signataires 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.

### **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

#### Article 4

En vigueur étendu

*Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises des branches 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 doivent transmettre à la CPPNI, leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)*

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

À ce jour, l'adresse de la CPPNI est la suivante : Les entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris. L'adresse mail 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.

Ces conventions et accords seront retransmis aux organisations syndicales.

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

### **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

#### Article 5

En vigueur étendu

### **Fréquence des réunions et convocation**

## Article 5.1

En vigueur étendu

- Rôle de négociation : la CPPNI se réunit au moins 4 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 deux réunions sont prévues sur 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 (art. 7 et 62.1 de la CCN).
- 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 sa saisine.
- Rôle d'interprétation : elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines. (art. 62.2 de la CCN).
- 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. 63.2 de la CCN).

## Décisions

### Article 5.2

En vigueur étendu

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 3, 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.

## Modalités de saisine

### Article 5.3

En vigueur étendu

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.

## Carence de la partie demanderesse

### Article 5.4

En vigueur étendu

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.

## **Autorisation d'absence. - Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI**

### Article 6

En vigueur étendu

## **Autorisation d'absences**

### Article 6.1

En vigueur étendu

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

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.

#### **Maintien de rémunération**

Article 6.2

En vigueur étendu

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

#### **Remboursement des frais**

Article 6.3

En vigueur étendu

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.

#### **Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI**

Article 7

En vigueur étendu

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.

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 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.

#### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Article 8

En vigueur étendu

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

Il est conclu jusqu'à la mise en place de la CPPNI définitive à la suite de la décision de fusion, qui sera prise par le ministère du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### **Champ d'application. - Publication. - Extension**

Article 9

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> 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.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Dénonciation. - Révision**

Article 10

En vigueur étendu

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.

## **Accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs**

### **Signataires**

Organisations patronales	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) Entreprises du voyage ; SETO, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) Entreprises du voyage,
--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CFDT, Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710) CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FS CFDT,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les activités et métiers du voyage sont couverts par plusieurs conventions collectives et notamment celles des :

- agences de voyages et de tourisme (n° 1710) ;
- guides interprètes de la région parisienne (n° 349) ;
- des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages et de tourisme (n° 412).

Dans le cadre de l'orientation prise par le législateur de restructurer les branches professionnelles, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a décidé par arrêté en date du 5 janvier 2017 la fusion de la convention collective des guides interprètes de la région parisienne dans celle des agences de voyages et de tourisme.

Il est donc nécessaire de négocier une convention collective commune à ces 2 branches.

Par ailleurs, compte tenu de la similarité des activités et des conditions d'emploi pour les métiers de guides accompagnateurs et accompagnateurs, les partenaires sociaux ont également décidé d'intégrer ces activités dans la négociation de la future convention collective commune.

En l'absence de reconnaissance administrative d'une branche commune aux 3 activités, il n'est pas possible de signer cette convention collective unifiée.

Cette dernière ne pourra être valablement signée qu'après la décision du ministère du travail de fusionner les 3 conventions collectives actuelles.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent anticiper la négociation et préparer un accord de convergence des 3 conventions collectives actuelles.

Le contenu de l'accord de convergence, négocié dans le cadre de la CPPNI transitoire mise en place au niveau des 3 branches d'activité, sera ensuite repris à l'identique une fois que la décision de fusion sera adoptée.

Les partenaires sociaux entendent également affirmer avec force dans cette future convention collective le rôle dévolu à la branche, notamment :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
- réguler la concurrence entre les entreprises

Pour y parvenir, ils conviennent de définir dans le présent accord :

- les thèmes des négociations collectives à venir ;
- le calendrier de négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir.

Cet accord de méthode permet aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de convergence aux conventions collectives : des agences de voyages et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs.

Les partenaires sociaux entendent également rappeler qu'une négociation loyale suppose le respect mutuel, la transparence et la confiance.

Le respect de cet accord de méthode garantit la loyauté de la négociation.

## **Partie 1 Les moyens de la négociation**

### **Groupes de travail paritaires**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

#### **Mission**

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

La négociation de la future nouvelle convention collective de branche unifiée se déroulera dans le cadre de la CPPNI transitoire, prévue par l'accord en date du 12 février 2018.

Pour préparer ces négociations, des groupes de travail paritaires seront créés si nécessaire par thème de négociation à l'initiative de la CPPNI.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation. Ils pourront présenter des projets de textes à la CCPNI sur chacun des thèmes de négociation.

Dans cet objectif, les représentants des organisations syndicales à ce groupe de travail peuvent demander toutes informations aux organisations patronales qui présentent un caractère utile à la négociation.

Ces demandes d'informations devront être formulées par écrit au moins 3 semaines avant la réunion de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à se communiquer leurs propositions de pistes de réflexion au moins une semaine avant la réunion.

Pour faciliter l'analyse, les partenaires sociaux feront apparaître sur leurs propositions les modifications qu'ils souhaitent apporter par rapport au texte initial.

Au début de chaque réunion de travail, un rapporteur sera désigné pour rédiger un compte rendu de chaque réunion.

### **Composition**

#### **Article 1.2**

En vigueur étendu

La composition des groupes de travail est fixée au maximum à :

- 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches ;
- un nombre de représentants des organisations patronales reconnues représentatives au niveau des branches au maximum égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les organisations syndicales représentatives notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses mails des salariés qu'elles investissent d'un

mandat de représentation pour les réunions des groupes paritaires nationaux.

Il en est de même pour les organisations patronales à l'égard des organisations syndicales.

L'employeur du salarié concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

### **Autorisation d'absences. - Maintien de rémunération. - Remboursement des frais**

#### Article 2

En vigueur étendu

#### **Autorisation d'absences**

##### Article 2.1

En vigueur étendu

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 y afférente.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national, 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 et au groupe de travail paritaire national n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

- Pour préparer chaque réunion, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 4 heures par réunion et par OS).

#### **Maintien de rémunération**

##### Article 2.2

En vigueur étendu

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

#### **Remboursement des frais**

##### Article 2.3

En vigueur étendu

Les frais inhérents aux réunions prévues au sein des groupes paritaires nationaux et 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 voyages 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.

#### **Protection**

##### Article 2.4

En vigueur étendu

*Le salarié membre du groupe de travail, qui n'est pas titulaire d'autres mandats désignatifs ou électifs, ne bénéficie pas de la protection spéciale en cas de licenciement prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail, sauf s'il a également été désigné par son organisation syndicale pour siéger au sein de la CPPNI.*

(1)

Dans ce dernier cas, il est rappelé qu'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 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 1 février 2017, n° 15-24.310) et le Conseil d'Etat (CE, 4 mai 2016, n° 380954).

(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

## **Partie 2 Thèmes de la négociation et calendrier**

### **Thèmes de la négociation**

#### Article 3

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent fixer les objectifs de négociations suivants :

- révision des stipulations obsolètes ou illégales des conventions collectives ;

- uniformisation des stipulations entre les 3 anciennes conventions collectives des agences de voyages et de tourisme ; des guides interprètes de la région parisienne, et des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, notamment en ce qui concernent les thèmes suivants :

-- classification professionnelle incluant la table des correspondances, définition des catégories agents de maîtrise et cadres ;

-- salaires ;

-- droit syndical et IRP ;

-- égalité professionnelle et qualité de vie au travail ;

-- dispositions relatives aux contrats de travail (embauches, périodes d'essai modifications de contrat, suspension du contrat, absences et indemnisation maladie, accident de travail, maternité, durée du travail, déplacement, repos et congés, rupture du contrat, préavis, harmonisation des mesures sociales etc.)



; - examen des garanties applicables aux salariés de la branche, telles que définies à l'article L. 2253-1 du code du travail.  
Sur chacun des thèmes abordés, la négociation portera sur les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Calendrier des négociations

#### Article 4

En vigueur étendu

Pour encadrer les négociations, les partenaires sociaux décident de répartir les thématiques de négociation selon le calendrier indicatif suivant :

- 2e trimestre 2018 : le contrat de travail (CDI, CDD, embauche, période d'essai, rupture du contrat de travail etc.) ;
- 3e trimestre 2018 : la rémunération et des classifications ;
- 4e trimestre 2018 : le temps de travail ;
- 1er trimestre 2019 : les congés et absences ;
- 2e trimestre 2019 : le droit syndical et la représentation du personnel ;
- 3e trimestre 2019 : l'égalité professionnelle, la prévoyance.

Les membres des groupes de travail devront :

- formuler leur demande d'information au moins 3 semaines avant la réunion de négociation ;
- communiquer leur piste de réflexion et proposition au moins 1 semaine avant la réunion suivante.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale devra faire un retour et communiquer ses observations et ou demandes sur la réunion précédente dans les 10 jours suivants cette réunion.

Les organisations patronales devront communiquer leur remarque et/ou observations et/ou projet dans les 7 jours avant la réunion suivante, et devront avoir répondu sur les observations des organisations syndicales précédemment formulées.

Les partenaires sociaux décideront à chaque fin de réunion du ou des thèmes qui seront à traiter la fois suivante, en tâchant de respecter au mieux le calendrier défini ci-dessus.

### Durée de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la signature d'un accord et à défaut au plus tard le 31 décembre 2019.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séance(s) plénière(s), ils en décideront par avenant au présent accord.

### Sort de l'accord en cas de fusion des conventions collectives

#### Article 6

En vigueur étendu

L'accord de convergence est conclu en vue d'anticiper sur le contenu de la convention collective unifiée, qui sera signée après la fusion décidée par le ministère du travail.

2 hypothèses sont envisageables :

- si la fusion intervient pendant la négociation de l'accord de convergence : les partenaires sociaux s'engagent à :
  - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
  - continuer d'appliquer le présent accord de méthode pour négocier non plus un accord de convergence mais la convention collective unifiée définitive ;
  - solliciter l'extension de la convention collective unifiée,
- si la fusion n'intervient pas avant la fin de la négociation sur l'accord de convergence : les partenaires sociaux s'engagent dès que la fusion est décidée à :
  - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
  - à soumettre à la CPPNI définitive le contenu de l'intégralité de l'accord de convergence en vue de la signature de la CCN unifiée ;
  - solliciter l'extension de la convention collective unifiée.

### Date d'effet. - Dépôt, publicité

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Il sera intégré en l'état au sein de l'accord de convergence ou de la convention collective des agences de voyages et de tourisme au moment de la signature de celle-ci.

Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues pour les accords de branche.

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

Signataires	
Organisations patronales	ENT VOYAGE ; SETO,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

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 :

#### Article 1er

En vigueur étendu

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](http://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](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.

#### Date d'effet. - Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2020. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt et extension. - Publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

*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)

#### Formalités administratives

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires 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 réglementaires 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)

## Avenant du 19 janvier 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO.

#### Article 1er (1)

En vigueur étendu

Dans les entreprises appliquant un accord de réduction du temps de travail, le salaire minimal conventionnel de niveau (SMCN) du niveau I sera la GMR (garantie mensuelle de rémunération) correspondant à la date de passage aux 35 heures au sein de l'entreprise, sauf disposition plus favorable prévue par ledit accord.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 9 mars 2004, art. 1er).

#### Article 2

En vigueur étendu

Les niveaux II, III et IV sont respectivement augmentés de 1 % par rapport au niveau immédiatement inférieur en tenant compte du nouveau SMCN du niveau I tel que prévu à l'article 1er du présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les niveaux V à X sont respectivement majorés de 2 % par rapport aux SMCN des niveaux correspondants de la recommandation patronale du 20 décembre 2002.

#### SMCN en fonction du passage aux 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	AVANT LE 30 juin 1999	1er juillet 1999 30 juin 2000	1er juillet 2000 30 juin 2001	1er juillet 2001 30 juin 2002	APRES LE 1er juillet 2002
I	1 136,15	1 145,54	1 158,62	1 168,16	1 172,74
II	1 147,51	1 157,00	1 170,21	1 179,84	1 184,47

III	1 158,99	1 168,57	1 181,91	1 191,64	1 196,31
IV	1 170,58	1 180,25	1 193,73	1 203,56	1 208,28
V	1 243,16	1 243,16	1 243,16	1 243,16	1 243,16
VI	1 392,28	1 392,28	1 392,28	1 392,28	1 392,28
VII	1 559,44	1 559,44	1 559,44	1 559,44	1 559,44
VIII	1 793,27	1 793,27	1 793,27	1 793,27	1 793,27
IX	2 062,21	2 062,21	2 062,21	2 062,21	2 062,21
X	2 577,66	2 577,66	2 577,66	2 577,66	2 577,66

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du territoire français à l'exclusion des Dom-Tom, à compter du 1er janvier 2004.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 12 juillet 2005 relatif aux salaires au 1er juillet 2005

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le salaire minimal conventionnel (SMC) du niveau I est porté à 1 217,91 € au 1er juillet 2005, soit la valeur mensuelle du SMIC pour un horaire de 151,67 heures.

Article 2

En vigueur non étendu

Les SMC des niveaux II à V sont augmentés de 1,5 % au 1er juillet 2005 par rapport au SMC du niveau précédent après revalorisation de ce dernier.

Article 3

En vigueur non étendu

Les SMC niveaux VI à X sont augmentés de 1 % au 1er juillet 2005 par rapport à leur valeur au 1er janvier 2005.

Article 4

En vigueur non étendu

Le tableau ci-joint donne la valeur mensuelle de chaque SMC de niveau au 1er juillet 2005.

Taux horaire du SMIC au 1er juillet 2005 : 8,03 €.

(En euros.)

NIVEAU	SMCN APPLICABLES AU 1er juillet 2005 pour un horaire mensuel de 151,67 heures 35 heures par semaine)
I	1 217,91
II	1 236,18
III	1 254,72
IV	1 273,54
V	1 292,64
VI	1 420,26
VII	1 590,78
VIII	1 829,31
IX	2 103,66
X	2 629,47

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant n° 2 du 16 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008-2010

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Après la signature du projet d'accord paritaire relatif à la classification des emplois et les différentes réunions de négociation relatives à la revalorisation des salaires minima conventionnels, le SNAV et les organisations syndicales adoptent le présent projet de revalorisation des salaires minima de branche.

La croissance des salaires minima sur les années 2008 à 2010 répond à la volonté des parties et de toute la profession de mettre à la disposition des entreprises et des salariés un outil moderne de classification et de reconnaissance des métiers et des compétences, de revaloriser sur le long terme les conditions d'emploi de l'ensemble des salariés de la branche et donc de développer l'attractivité de celle-ci, en particulier vis-à-vis des jeunes.

## Les objectifs de la revalorisation des salaires minima 2008-2010

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour finalité de créer des écarts significatifs et croissants entre les salaires minima des différents groupes et les maintenir : cet engagement, qui donne toute sa signification à la grille en tant qu'outil d'évolution professionnelle, assure une garantie quant à l'évolution du pouvoir d'achat à toutes les catégories professionnelles.

## Les modalités de la revalorisation des salaires minima 2008-2010

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à ce que le salaire minimum du groupe A soit supérieur au SMIC. En conséquence, lors de toutes décisions 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 du groupe A.

Les objectifs doivent être atteints en 3 étapes : juillet 2008, juillet 2009, juillet 2010.

La revalorisation des salaires minima aura un impact significatif sur les coûts salariaux de nombreuses entreprises, direct et indirect, en particulier par la majoration des primes d'ancienneté ; afin de prendre en compte cette situation et donc faciliter une mise en œuvre cohérente de la nouvelle grille de classification, les parties conviennent que l'obligation conventionnelle de garantir une rémunération minimale à chaque salarié pourra être satisfaite au choix par :

A. - Option 1 : un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe de classification attribué au poste du salarié.

B. - Option 2 : une rémunération annuelle réelle au moins égale à : salaire minimum du groupe du poste attribué au salarié x 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 les représentants du personnel.

A défaut, l'option 1 sera appliquée automatiquement.

L'entreprise devra informer ses salariés de l'option finalement retenue.

## Les écarts hiérarchiques entre les salaires minima de chaque groupe

### Article 4

En vigueur étendu

L'entreprise s'engage à assurer une progression linéaire par tiers entre 2008 et 2010 pour atteindre les objectifs d'écarts hiérarchiques tels que définis ci-dessous au 1er juillet 2010. Conformément à l'engagement des parties défini à l'alinéa 1er de l'article 3, le salaire minimum du groupe A doit être constamment supérieur au SMIC, et la négociation déterminera chaque année l'augmentation du salaire minimum pour répondre à cet objectif.

Des écarts significatifs et croissants sont donc créés entre les salaires minima de chaque groupe, et cet objectif sera réalisé en 3 étapes.

Au 1er juillet 2010, les écarts devront être les suivants :

- 4 % entre A et B ;

- 5 % entre B et C ;

- 7 % entre C et D ;

- 12 % entre D et E ;

- 17 % entre E et F ;

- 22 % entre F et G.

## Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV.
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CFDT.

### Chapitre Ier : Les salaires minima conventionnels de niveau

#### Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau

##### Article 1er

En vigueur étendu

Toute entreprise n'ayant pas encore mis en œuvre l'avenant à la convention collective sur la classification des emplois, entré en vigueur le 1er juillet 2008, doit appliquer les salaires minima conventionnels de niveau, et ce pour une durée expirant au plus tard le 31 décembre 2008.

#### Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau

##### Article 2

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel du niveau I est porté à 1 322 € au 1er juillet 2008, soit la valeur mensuelle du SMIC pour un horaire de 151,67 heures.

#### Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau

##### Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des niveaux II à VI sont augmentés de 3,7 % à 3,8 % en fonction des arrondis au 1er juillet 2008 par rapport à leur valeur au 1er juillet 2007.

#### Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau

##### Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des niveaux VII à X sont augmentés de 3,2 % à 3,3 % en fonction des arrondis au 1er juillet 2008 par rapport à leur valeur au 1er juillet 2007.

#### Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau

##### Article 5

Le tableau ci-dessous donne la valeur mensuelle de chaque salaire minimum conventionnel de niveau au 1er juillet 2008.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL DE NIVEAU
I	1 322
II	1 335
III	1 355
IV	1 375
V	1 395
VI	1 535
VII	1 710
VIII	1 965
IX	2 260
X	2 824

### Chapitre II : Les salaires minima conventionnels de groupe

#### Chapitre II Les salaires minima conventionnels de groupe

##### Article 1er

En vigueur étendu

Toute entreprise, dès lors qu'elle a mis en œuvre l'avenant à la convention collective sur la classification des emplois, entré en vigueur le 1er juillet 2008, doit appliquer les salaires minima conventionnels de niveau à compter de la date de la mise en œuvre.

A compter du 1er janvier 2009, et dans le cadre des dispositions des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010 entré en vigueur le 1er juillet 2008, seuls les salaires minima conventionnels de niveau seront applicables.

#### Chapitre II Les salaires minima conventionnels de groupe

##### Article 2

En vigueur étendu

Le tableau ci-dessous donne la valeur mensuelle de chaque SMCG au 1er juillet 2008, en application des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010 entré en vigueur le 1er juillet 2008.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL DE NIVEAU
A	1 348
B	1 366
C	1 404
D	1 454
E	1 710
F	1 999
G	2 350

### Chapitre III : Extension

#### Chapitre III Extension

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNAV.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

##### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application des dispositions des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective du 16 juin 2008 sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010, les parties décident une augmentation des salaires minima conventionnels garantis (SMCG) avec effet au 1er juillet 2009.

Cette augmentation constitue la deuxième étape du programme de revalorisation des SMCG fixé par l'accord précité du 16 juin 2008.

##### Article 2

En vigueur étendu

Le SMC du groupe A est porté à 1 371,14 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures, soit 2,5 % au-dessus du SMIC.

##### Article 3

En vigueur étendu

Le tableau ci-après donne la valeur mensuelle de chaque SMCG au 1er juillet 2009, en application des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective du 16 juin 2008 sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010.

Salaires minima conventionnels garantis applicables au 1er juillet 2009  
pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMUM GARANTI
A	1 371, 14
B	1 407, 75
C	1 462, 51
D	1 539, 73
E	1 710, 00
F	1 999, 00
G	2 394, 20

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application des dispositions des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective du 16 juin 2008 sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010, les parties décident une augmentation des salaires minima conventionnels garantis (SMCG) avec effet au 1er juillet 2010.

Cette augmentation constitue la 3e étape du programme de revalorisation des SMCG fixé par l'accord précité du 16 juin 2008.

Article 2

En vigueur étendu

Le SMC du groupe A est porté à 1 384,08 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 3

En vigueur étendu

Le tableau ci-dessous donne la valeur mensuelle de chaque SMCG au 1er juillet 2010, en application des articles 3 et 4 de l'avenant à la convention collective du 16 juin 2008 sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010.

Salaires minima conventionnels garantis applicables au 1er juillet 2010 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)

(En euros.)

Groupe	Salaire minimum garanti
A	1 384,08
B	1 439,45
C	1 511,42
D	1 617,22
E	1 811,28
F	2 119,20
G	2 585,43

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	La SNAV,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le SMC du groupe A est porté à 1 407,00 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2011, soit une évolution de 1,6 % arrondie à l'euro supérieur.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord maintient les écarts établis entre groupes en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 3

En vigueur étendu

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1er juillet 2011 comme suit :

Salaires minima conventionnels garantis applicables au 1er juillet 2011 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)

(En euros.)

Groupe	salaire minimum garanti
A	1 407,00
B	1 463,28
C	1 536,44
D	1 644,00
E	1 841,27
F	2 154,29
G	2 628,24

**Article 4**

En vigueur étendu

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

**Article 5**

En vigueur étendu

Pour les prochaines années, les parties signataires s'engagent à avancer les dates des négociations annuelles obligatoires. De cette manière, il pourrait être possible, sans préjuger d'éléments pouvant interférer sur ces négociations, de fixer des dates d'application des décisions conventionnelles en juin pour l'année 2012 et avril pour les années 2013 et suivantes.

**Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012

Signataires	
Organisations patronales	La SNAV,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO,

**Article 1er**

En vigueur étendu

Le SMC du groupe A est porté à 1 440,76 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1er juin 2012, soit une évolution de 2,4 %.

**Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord maintient les écarts établis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

**Article 3**

En vigueur étendu

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1er juin 2012 comme suit :

(En euros.)

Groupe	Salaire minimum garanti
A	1 440,76
B	1 498,39
C	1 573,31
D	1 683,45
E	1 885,46
F	2 205,99
G	2 691,31

**Article 4**

En vigueur étendu

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

**Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAV,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

**Article 1er**

En vigueur étendu

Le SMC du groupe A est porté à 1 458,05 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, soit une évolution de 1,2 %.

**Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord maintient les écarts établis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 3

En vigueur étendu

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1<sup>er</sup> avril 2013 comme suit :

(En euros.)

Groupe	Salaire minimum garanti
A	1 458,05
B	1 516,37
C	1 592,19
D	1 703,65
E	1 908,09
F	2 232,46
G	2 723,61

Article 4

En vigueur étendu

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC

Article 1er

En vigueur étendu

Les SMC des groupes A à G sont revalorisés de 1 % à compter du 1er avril 2017 portant le SMC du groupe A à 1 472,63 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

En vigueur étendu

Les SMC des groupes A à G sont revalorisés de 0,990 % à compter du 1er janvier 2018 portant le SMC du groupe A à 1 487,21 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord maintient les écarts établis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 4

En vigueur étendu

Par cet accord, les SMCG mensuels s'établissent au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 comme suit :

(En euros.)

Groupe	SMCG applicable au 1er avril 2017 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)	SMCG applicable au 1er janvier 2018 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)
A	1 472,63	1 487,21
B	1 531,53	1 546,70
C	1 608,11	1 624,03
D	1 720,69	1 737,72
E	1 927,17	1 946,25
F	2 254,79	2 277,11
G	2 750,84	2 778,08

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 1,5 % au 1er avril 2017.



Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Article 1er

En vigueur non étendu

À partir du 1er avril 2017 :

(En euros.)

Journée	83,64
Demi-journée	52,27
Journée comportant la visite de la Malmaison et Versailles ou de Versailles et du Trianon	94,09
Demi-journée comportant la visite de Versailles ou de la Malmaison	57,55
Journée intra-muros allongée	93,07
Demi-journée intra-muros allongée	70,03
Journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte...)	97,24
Demi-journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte...)	66,89

(En euros.)

Longue journée province	
Reims, Rouen, Lisieux	108,71
Retour après dîner	129,61
Châteaux de la Loire et circuits divers	115,00
Retour avant 20 h 15	129,61
Retour après 20 h 15	165,14
Retour après son et lumière	165,14
Mont-Saint-Michel, journée avec retour dans la région parisienne Après dîner	165,14

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 2 ci-dessous est inchangé.

Article 2

En vigueur non étendu

Lorsque le montant du repas n'est pas compris dans le forfait hôtelier ou lorsqu'un guide commandé par une même agence ne dispose pas d'une coupure de 1 demi-heure pour prendre son repas de midi, il lui est attribué, pour tenir compte de la différence du coût du repas pris au restaurant, une indemnité de 18,50 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 3 avril 2017.

## Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage ; SETO,
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 1 % au 1er avril 2018.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Lorsque le montant du repas n'est pas compris dans le forfait hôtelier ou lorsqu'un guide commandé par une même agence ne dispose pas d'une coupure de 1 demi-heure pour prendre son repas de midi, il lui est attribué, pour tenir compte de la différence du coût du repas pris au restaurant, une indemnité de 18,60 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 20 avril 2018.

## Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage ; SETO,
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CFDT services,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 1 % à compter du 1er avril 2018.

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage ; SETO,
Organisations de salariés	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le SMC du groupe A est revalorisé de 1,457 % à compter du 1er avril 2019 portant le SMC de ce groupe à 1 532,00 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

En vigueur non étendu

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 1,6 % à compter du 1er avril 2019 portant le SMC du groupe B à 1 587,16 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 3

En vigueur non étendu

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 0,39 % à compter du 1er janvier 2020 portant le SMC du groupe B à 1 593,35 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 4

En vigueur non étendu

Au 1er janvier 2020, les écarts sont rétablis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 5

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 6

En vigueur non étendu

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.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour les guides accompagnateurs et les accompagnateurs, 1re et 2e catégories pour l'ensemble du territoire métropolitain.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Frais de déplacement à l'étranger

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 bis de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,60 €.

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 15 avril 2019.

## Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2019

Signataires	
Organisations patronales	Entreprises du voyage,
Organisations de salariés	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 1 % au 1er avril 2019.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Lorsque le montant du repas n'est pas compris dans le forfait hôtelier ou lorsqu'un guide commandé par une même agence ne dispose pas d'une coupure de 1 demi-heure pour prendre son repas de midi, il lui est attribué, pour tenir compte de la différence du coût du repas pris au restaurant, une indemnité de 18,60 €.

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires valident le présent accord en date du 15 avril 2019.

## Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports

## Signataires

Organisations patronales	Union des fédérations de transports (UFT) groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés (GNTC) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Le comité des armateurs fluviaux (CAF) ; Le syndicat national des agents de voyages (SNAV) ; Le comité central des armateurs de France (CCAF) ; L'union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM).
Organisations de salariés	Les organisations syndicales représentatives des salariés dans les branches professionnelles énumérées ci-après : Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats du transport CGT ; Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE-CGC. <i>Transports routiers et activités auxiliaires du transport</i> <i>Navigation intérieure</i> Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale CGT ; Fédération de l'équipement, des transports et des services FO. <i>Agences de voyages</i> Syndicat national des professions du tourisme CFE-CGC ; Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme FO. <i>'Transports' maritimes</i> Union maritime CFDT, section officiers et section marins ; Union maritime CFDT, personnel sédentaire des compagnies de navigation ; Syndicat national des cadres navigants de la marine marchande CFE-CGC ; Syndicat national des cadres des personnels sédentaires des compagnies de navigation CFE-CGC ; Syndicat national des personnels navigants et sédentaires de la marine marchande CFTC ; Fédération des officiers de la marine marchande CGT ; Fédération des syndicats maritimes CGT ; Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT ; Fédération de l'équipement, des transports et des services, secteur marine marchande FO ; Fédération des employés et cadres des compagnies de navigation libres FO ; Syndicat national et professionnel des officiers de la marine marchande. <i>Manutention portuaire</i> Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des ports et docks CFE-CGC ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Union interfédérale des transports FO.

## Préambule

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail (décret n° 94-936 du 28 octobre 1994) ;

Considérant les dispositions de l'article 2 ' Champ de compétence ' de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports ;

Considérant les dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le comité des armateurs fluviaux (CAF) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des transports fluviaux ;

Considérant les dispositions de l'accord du 23 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le syndicat national des agents de voyages (SNAV) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des agences de voyages ;

Considérant les dispositions de l'accord du 14 février 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le comité central des armateurs de France (CCAF) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des transports maritimes ;

Considérant les dispositions de l'accord du 29 juin 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre l'union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) et les organisations syndicales représentatives dans les activités de la manutention portuaire ;

Considérant les dispositions des avenants n° 2 du 20 janvier 1995, n° 3 du 27 juin 1995 et n° 4 du 26 septembre 1995 à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports,

il a été convenu ce qui suit :

### Adhésion à l'OPCA Transports

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les branches professionnelles regroupant les entreprises des activités des transports fluviaux, des agences de voyages, des transports maritimes et de la manutention portuaire adhèrent, conformément aux dispositions des accords visés dans les considérants ci-dessus, à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports.

### Champ de compétence de l'OPCA Transports

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le champ de compétence de l'OPCA Transports, défini en annexe de l'article 2 de l'accord du 28 décembre 1994, est complété comme suit :

Navigation intérieure

Code APE 7001 - Transports fluviaux de passagers.

Code APE 7002 - Transports fluviaux de marchandises.

Agences de voyages

Code APE 7409 - Agences de voyages.

Transports maritimes

Code APE 7101 - Transports maritimes autres que de produits pétroliers.

Code APE 7102 - Transports maritimes de produits pétroliers.

Code APE 7103 - Navigation côtière et d'estuaire.

Code APE 7309 - Remorquage et pilotage.

Code APE 7406 - Activités spécifiques auxiliaires des transports maritimes.

Manutention portuaire

Code APE 7404 - Manutention portuaire.

**Constitution de sections professionnelles paritaires techniques**

Article 3

En vigueur non étendu

Pour les entreprises appartenant aux branches professionnelles admises à adhérer à l'OPCA Transports, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord susvisé, il est créé une section paritaire professionnelle technique par branche professionnelle considérée :

- la section Transports fluviaux ;
- la section Agences de voyages ;
- la section Transports maritimes ;
- la section Manutention portuaire.

**Agrément de l'OPCA Transports**

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander aux services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de modifier le champ d'activité de l'OPCA Transports défini dans l'arrêté du 22 mars 1995 (JO du 31 mars 1995) portant agrément de l'OPCA Transports en le complétant par les transports maritimes et la manutention portuaire.

**Publicité et dépôt**

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

**Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)**

Signataires	
Organisations patronales	CNPA ; FNA ; FNB ; ENT voyage ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTP ; SAMERA ; OTRE ; TLF ; UPF ; FNTR ; CNM ; SETO ; ASAV ; GASPE ; RATP ; APERMA,
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; UNSA ; UGICT CGT ; UNSA spectacle ; FGA CFDT ; CNTPA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FGMM CFDT ; CGT FCS ; CFTC métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FNST CGT ; FO UNCP ; FTM CGT ; SNEPS CFE-CGC ; CFE-CGC métallurgie ; UNSA ferroviaire ; FNSM CGT ; SNRTC CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; FAT UNSA ; CFE-CGC marine,

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,  
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;  
Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

### **Préambule**

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;
- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

### **I. - Constitution de l'OPCO-M**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

### **II. - Organes de gouvernance**

En vigueur non étendu

#### **II - 1. Conseils des métiers**

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### **II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche**

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

## II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

## II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quitus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

## II - 3. Conseil d'administration

### II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;
- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écartant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

### II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

### II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

#### II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

#### II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

### III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

#### III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;



- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;
- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

### III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

## IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

## V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

### Annexes

En vigueur non étendu

#### Annexe II

##### Liste des organisations professionnelles

- Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.
- Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.
- Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.
- Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.
- Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.
- Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.
- Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.
- Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.
- Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.
- Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.
- Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.
- Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.
- Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.
- Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.
- Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.
- Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

En vigueur non étendu

#### Annexe II bis

##### Liste des organisations professionnelles - RATP

- Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

En vigueur non étendu

RATP liste des organisations syndicales de salariés

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 17 novembre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2010-12-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires applicables au 1er juillet 2010 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/34, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2011-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2012-06-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2013-06-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 2 février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 22 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-17 et L. 6332-14 du code du travail.

Le deuxième tiret du troisième alinéa de l'article 26 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 27 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 28 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 14 août 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2013-08-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du



personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 8 février 2013 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014**

Paru au JORF du 2015-01-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

#### Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2015-03-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 10 décembre 2013 relatif à la révision de la convention collective susvisée.

Les termes : « au plan national » mentionnés au paragraphe 2.3.5 de l'article 2.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le paragraphe 2.4.4 de l'article 2.4 est étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de trois mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

Les paragraphes 6.2.2 et 6.2.3 de l'article 6.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 8.2.1 de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-3 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 8.2.2 de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le paragraphe 16.2.6 de l'article 16.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail.

Les termes : « ou au salarié » mentionnés au paragraphe 16.2.6 de l'article 16.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail.

Le paragraphe 31.2 de l'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail.

Les termes : « sauf interruption du contrat de travail » mentionnés au paragraphe 54.11 de l'article 54 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1332-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/5, disponible sur le site

**Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2015-11-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'avenant du 11 février 2015, relatif au régime de prévoyance pour les non-cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2015-12-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au dernier alinéa de l'article 10, 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.

La dernière phrase du 4e alinéa de l'article 20 est étendue sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

Les 1er et 2e tirets du 2e alinéa de l'article 30 sont 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).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 mai 2017 portant extension de l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyage et de tourisme**

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de 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.

L'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'article 5.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mai 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

**Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur des agences de voyage et de tourisme**

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur des agences de voyage et de tourisme.

Le 1er alinéa de l'article 6.5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Les alinéas 1 et 2 de l'article 6.6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 6.7.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/24 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2017-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'avenant du 12 décembre 2016 relatif à la commission de conciliation d'entreprise, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2017-08-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/22 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

#### Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

#### Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A 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'accord est étendu 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2019-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de :

- l'accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la négociation de l'accord de convergence des conventions collectives du personnel des agences de voyages et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

Le premier alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 1 février 2017, n° 15-24.310) et le Conseil d'Etat (CE, 4 mai 2016, n° 380954).

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatives aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

- l'accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transitoire, conclu dans le cadre de la convention collective nationales du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les deuxième et septième alinéas de l'article 2 sont étendus sous réserve qu'à compter du prochain cycle électoral, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit composée uniquement des organisations représentatives dans le champ de la convention collective de la branche issue de la fusion par arrêté.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés de fusion des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019, et dans son propre champs d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 15 avril 2019 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A 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'accord est étendu 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.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)**

Paru au JORF du 2020-08-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés de fusion des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé, à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme susvisée. L'alinéa 1er de l'article 3 et le 2e alinéa de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



**Nouveautés**



## Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)

Date du texte : 2014-07-08

Publié au BOCC N° : 20140039

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agents de voyages (SNAV) (SNAV ) Fédération des entreprises de propreté (FEP) (SNAV ) Armateurs de France (ADF) (SNAV ) Union nationale des industries de la manutention dans les ports francais (UNIM) (SNAV ) Comité des armateurs fluviaux (CAF) (SNAV ) Union des transports publics et ferroviaires (UTP) (SNAV ) Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) (SNAV ) Fédération nationale des artisans ambulanciers (SNAV ) Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNST) (SNAV ) Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) (SNAV ) Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (SNAV ) Fédération des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) (SNAV ) Union des ports de France (UPF) (SNAV ) Chambre nationale des services d'ambulances -CNSA (SNAV ) Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France-CSD (SNAV ) Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire-FEDESFI (SNAV ) Fédération nationale des transports de voyageurs -FNT (SNAV ) Fédération nationale des transports routiers (FNTR) (SNAV ) Fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat- FEDIMAG (SNAV )
Organisations de salariés	Fédération autonome du transport - FAT UNSA (FAT UNSA ) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FAT UNSA ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FAT UNSA ) Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT) (FAT UNSA ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FAT UNSA ) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (FAT UNSA ) Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FAT UNSA ) Fédération nationale des ports et docks CGT (FAT UNSA ) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FAT UNSA ) Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FAT UNSA ) Fédération nationale des transports et de la Logistique FO UNCP (FAT UNSA ) Fédération générale CFTC des transports (FGT) (FAT UNSA ) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services - CGT FO (FAT UNSA ) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT CGT-FO) (FAT UNSA ) Syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigations (fédération des transports CFE-CGC) (FAT UNSA ) Fédération Nationale des Syndicats Maritimes FNSM CGT (FAT UNSA ) Syndicat National des cadres navigants de la marine marchande CFE-CGC (FAT UNSA ) SNES CFE CGC (FAT UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord accord de méthode de convergence / fusion (12 février 2018)

Date du texte : 2018-02-12

Publié au BOCC N° : 20180041

Signataires	
Organisations patronales	Les entreprises du voyage (ENT VOYAGE ) SETO (Syndicat des entreprises du tour-operating) (ENT VOYAGE )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord CPPNI (12 février 2018)

Date du texte : 2018-02-12

Publié au BOCC N° : 20180041

Signataires	
Organisations patronales	Les entreprises du voyage (ENT VOYAGE ) SETO (Syndicat des entreprises du tour-operating) (ENT VOYAGE )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord mise a disposition des salaires (20 juin 2019)

Date du texte : 2019-06-20

Publié au BOCC N° : 20190043

Signataires	
Organisations patronales	Les entreprises du voyage (ENT VOYAGE ) SETO (Syndicat des entreprises du tour-operating) (ENT VOYAGE )
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT ) Force ouvrière (FO) (CFDT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord égalité professionnelle Femmes-Hommes du 18 juillet 2019

Date du texte : 2019-07-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord égalité professionnelle femmes hommes (18 juillet 2019)

Date du texte : 2019-07-18

Publié au BOCC N° : 20190049

Signataires	
Organisations patronales	Les entreprises du voyage (ENT VOYAGE ) SETO (Syndicat des entreprises du tour-operating) (ENT VOYAGE )
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT ) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (CFDT ) CFE-CGC Commerce et Services (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (24 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° : 20190051

Signataires	
Organisations patronales	Les entreprises du voyage (ENT VOYAGE ) SETO (Syndicat des entreprises du tour-operating) (ENT VOYAGE )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
AFT	Association française des transports
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APERMA	Association professionnelle des entreprises de remorquage
ASAV	Alliance des services aux véhicules
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
BULATS	Business Language Testing Service
CAF	Caisse allocation familiale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCAF	Comité central des armateurs de France
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée dit d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CLTL	Comité de liaison des organisations professionnelles du transport et de la logistique
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPA	Conseil national des professions de l'automobile
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRIS	Caisse de retraite interprofessionnelle des salariés
CUFÇO	Centre universitaire de formation continue
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DS	Délégué syndical
DUP	Délégation unique du personnel
ECS	European Communication School
EFHT	Ecole française d'hôtesses et de tourisme
EPT	Ecole pratique du tourisme
ERP	Etablissements Recevant du Public
ESCAET	Ecole supérieure de commerce et d'administration des entreprises du tourisme
ESTEI	Ecole supérieure des technologies électronique, informatique, infographie
ESTRI	Ecole supérieure de traduction et relations internationales
FIGECO	Fonds interne de gestion collective
FNTR	Fédération Nationale des Transports Routiers
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GASPE	Groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
GPEC	Gestion prévisionnelle des em

Sigle	Définition
IDCC	Identifiant de convention collective
IDF	Ile de France
IFOCOP	Institut de formation commerciale permanente
IFTIM	Institut de formation du transport, de l'implémentation et de la manutention
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPAC	Institut des professions des affaires et du commerce
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCA	Organisme collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPAMQAV	Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OS	Ouvrier spécialisé
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
PAX	Passager
PCIE	Passeport de compétences informatique européen
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PROMOTRANS	Organisme de formation pour la promotion des transports
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSS	Remboursement sécurité sociale
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SAV	Service après-vente
SETO	Syndicat des entreprises du tour Operating
SIREN	Ce numéro est attribué par l'INSEE et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro  SIREN  classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMCG	Salaire minimum conventionnel de groupe
SMCN	Salaire minimum conventionnel national
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAV	Syndicat national des agences de voyages
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCM	Salaires minimaux conventionnels
SNPT	Syndication nationale des professions du transport
SPP	Section professionnelle paritaire
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
SUPCREA	Ecole supérieure de la création graphique
TLF	Union des entreprises de Transport et de Logistique de France
TM	Ticket modérateur
TOEIC	Test of English for International Communication
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TSMIR	Maintien informatique et réseaux
UFT	Union française des transports
UNIM	Union nationale des industries de la manutention dans les ports français
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPF	Union des ports de France
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
UTP	Union des transports publics
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VFIL	Voies ferrées d'intérêt local



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 43.2	34
	Absences pour maladie (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 43.2	34
	Congés maladie (Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966)	Article 16	3
	Indemnisation (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 44.1	34
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966)	Article 1er	1
	Champ d'application (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 1er	20
	Champ d'application (Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme)	Article 2	74
Clause de non-concurrence	Etablissement du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 15.1	24
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966)	Article 15	3
	Congés payés annuels (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39	32
	Congés supplémentaires dépendant de l'ancienneté du salarié (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39.4	32
	Demande de congés (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39.5	32
	Droit à congé (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39.1	32
	Fractionnement des congés (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39.3	32
	Prise de congé (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 39.2	32
Congés exceptionnels	Congé pour soigner un enfant malade (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 45	34
	Congés payés de courte durée (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 40	33
Démission	Durée du préavis (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 19.1	26
Frais de santé	Annexes (Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme)		76
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 20.1	26
	Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 20	26
	Rupture conventionnelle (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 20.2	26
	Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 47	35
Maternité, Adoption	Congés payés de courte durée (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 40	33
	Grossesse et maternité (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 48	35
Période d'essai	Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective (Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective)		54
	Période d'essai (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 16	25
	Période d'essai des contrats à durée déterminée (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 16.2	25
	Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 16.1	25
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Départ anticipé (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 19.3	26
	Durée du préavis (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 19.1	26
	Heures de recherche d'emploi (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 19.2	26
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 19	26

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage (Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage)		77
	Affectation temporaire (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 18	25
	Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective (Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective)		54
	Gratifications, primes de bilan, 13e mois, etc. (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 37	32
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 32	28
	Stage en entreprise (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 15.2	25
	Utilisation de langues étrangères (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 33	28
Salaires	À partir du 1er avril 2018 (Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018)	Article 1er	19
	Accord du 11 février 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999 (Accord du 11 février 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999)		16
	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 1er	18
	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 3	19
	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 4	19
	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs (Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs)	Article 1er	99
	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020 (Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020)	Article 5	98
	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2019 (Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2019)	Article 1er	99
	Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999 (Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999)		17
	Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010 (Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010)	Article 2	94
	Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010 (Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010)	Article 3	94
	Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires (Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires)		17
	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima (Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 1	18
	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima (Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 3	18
	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima (Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 4	18
	Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 (Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012)	Article 1er	95
	Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 (Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012)	Article 3	95
	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018)	Article 1er	98
	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018)	Article 3	98
	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2018 (Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2018)	Article 1er	97

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 (Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 1er	94
	Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 (Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 3	94
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017)	Article 1er	19
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017)	Article 3	19
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017)	Article 4	19
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018)	Article 1er	96
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018)	Article 2	96
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018)	Article 4	96
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017)	Article 1er	97
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017 (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017)	Article 2	97
	Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 (Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 2	93
	Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 (Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 3	93
	Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013 (Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013)	Article 1er	95
	Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013 (Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013)	Article 3	95
	Chapitre Ier : Les salaires minima conventionnels de niveau (Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)	Article 2	92
	Chapitre Ier : Les salaires minima conventionnels de niveau (Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)	Article 5	92
	Chapitre II : Les salaires minima conventionnels de groupe (Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)	Article 2	93
	Frais de déplacement à l'étranger (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017)	Article 2	19
	Rémunération (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 27	27
	Sanctions	Commission de conciliation d'entreprise : composition et rôle (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 55
Droits et mesures disciplinaires (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))		Article 54	35
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013))	Article 13.2	24



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
1966-03-10	Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966	1
1980-11-25	Avenant du 25 novembre 1980 relatif aux rémunérations minimales des vacances	4
1982-10-15	Accord du 15 octobre 1982 relatif aux agents d'accueil (rémunération)	4
1993-03-12	Accord du 12 mars 1993 relatif à la branche agences de voyages	38
	Annexe II Convention collective nationale du 12 mars 1993	38
1994-01-18	Accord du 18 janvier 1994 relatif au champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires	44
1994-12-23	Accord du 23 décembre 1994 relatif à l'adhésion de la branche agences de voyages à l'OPCA Transports	39
1994-12-28	Accord national du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA Transports	41
	Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports	44
1995-01-20	Annexe I Avenant n° 2 du 20 janvier 1995	46
1995-12-29	Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports	99
1999-02-11	Accord du 11 février 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999	16
1999-03-15	Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999	17
2004-01-19	Avenant du 19 janvier 2004 relatif aux salaires	90
2005-07-07	Accord du 7 juillet 2005 relatif au temps de préparation pour la négociation collective 2005 sur la révision de la classification	46
2005-07-12	Avenant du 12 juillet 2005 relatif aux salaires au 1er juillet 2005	91
2006-10-01	Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires	17
2008-06-16	Avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif à la classification des emplois	47
	Avenant n° 2 du 16 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008-2010	91
	Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif à la révision d'articles de la convention collective	54
2008-07-07	Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	92
2009-07-03	Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	93
2009-09-01	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima	18
2010-06-16	Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010	94
2010-12-12	Arrêté du 17 novembre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-1
2011-06-21	Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	94
2011-11-05	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-1
2012-03-02	Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012	95
2012-03-26	Avenant du 26 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords	54
2012-06-23	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-1
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-1
2013-01-14	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	18
2013-02-08	Accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013	95
2013-06-19	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-4
2013-08-22	Arrêté du 14 août 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-4
2013-12-10	Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013)	20
2014-07-04	Avenant du 4 juillet 2014 à la convention collective, relatif au régime de prévoyance	56
2014-07-08	Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)	NV-1
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-02-11	Avenant du 11 février 2015 modifiant les articles 49, 50 et 51 de la convention	56
2015-03-19	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-7
2015-07-06	Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	57
2015-09-21	Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme	73
2015-11-07	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-8
2015-12-22	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-8
2016-04-29	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage	5
2016-12-12	Avenant du 12 décembre 2016 modifiant la convention collective	82
2017-04-03	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	19
	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018	96
2017-05-06	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2017	96
	Arrêté du 3 mai 2017 portant extension de l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyage et de tourisme	JO-8
2017-05-09	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur des agences de voyage et de tourisme	JO-9
2017-05-09	Arrêté du 3 mai 2017 portant extension de l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyage et de tourisme	JO-8
2017-07-04	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-9

Date	Texte	Page
2017-08-30	Arrêté du 21 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-9
2017-11-09	Adhésion par lettre du 9 novembre 2017 de l'UNSA spectacle et communication à la CCN	10
	Accord CPPNI (12 février 2018)	NV-1
	Accord accord de méthode de convergence / fusion (12 février 2018)	NV-1
2018-02-12	Accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs	13
	Accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire	10
	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018	19
2018-04-20	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018	97
	Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2018	97
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	101
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-10
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-11
2019-04-09	Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-11
	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs	98
2019-04-15	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020	98
	Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1er avril 2019	99
2019-06-20	Accord mise a disposition des salaires (20 juin 2019)	NV-2
	Accord égalité professionnelle Femmes-Hommes du 18 juillet 2019	NV-2
2019-07-18	Accord égalité professionnelle femmes hommes (18 juillet 2019)	NV-2
2019-10-22	Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé	89
2019-10-24	Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (24 octobre 2019)	NV-2
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-11
2020-08-01	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)	JO-12

## **Index alphabétique**



:

- Les salaires minima conventionnels de groupe 93

## A

A partir du 1er avril 2018 19

Abondement supplementaire d'utilisation au compte personnel de formation 7, 79

Absences 33

Absences pour maladie 34

Accord national du 28 decembre 1994 portant creation de l'organisme paritaire collecteur agree des fonds de la formation OPCA Transports 41

Accord accord de methode de convergence / fusion (12 fevrier 2018) NV-1

Accord CPPNI (12 fevrier 2018) NV-1

Accord d'entreprise 70

Accord de methode du 12 fevrier 2018 relatif a la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interpretes de la region parisienne et des guides accompagnateurs 14, 86

Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 101

Accord du 11 fevrier 1999 relatif aux salaires au 1er janvier 1999 16

Accord du 12 fevrier 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI transitoire 10, 83

Accord du 12 mars 1993 relatif a la branche agences de voyages 38

Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 18

Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 des guides accompagnateurs et accompagnateurs 98

Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020 98

Accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2019 99

Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires au 1er avril 1999 17

Accord du 15 octobre 1982 relatif aux agents d'accueil (remuneration) 4

Accord du 16 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010 94

Accord du 18 janvier 1994 relatif a la formation professionnelle 38

Accord du 18 janvier 1994 relatif au champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activites auxiliaires 44

Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires 17

Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima 18

Accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 95

Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 19, 97

Accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2018 97

Accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 94

Accord du 21 septembre 2015 relatif au regime de remboursement de frais de sante dans la branche des agences de voyages et de tourisme 73

Accord du 23 decembre 1994 relatif a l'adhesion de la branche agences de voyages a l'OPCA Transports 39

Accord du 29 avril 2016 relatif aux salaries sous contrat a duree determinee d'usage 5, 77

ACCORD du 29 decembre 1995 99

Accord du 29 decembre 1995 portant adhesion a l'OPCA Transports des branches professionnelles liees au secteur des transports 99

Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 19

Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 96

Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2017 96

Accord du 3 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 93

Accord du 6 juillet 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 57

Accord du 7 juillet 2005 relatif au temps de preparation pour la negociation collective 2005 sur la revision de la classification 46

Accord du 7 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 92

Accord du 8 fevrier 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013 95

Accord egalite professionnelle femmes hommes (18 juillet 2019) NV-2

Accord egalite professionnelle Femmes-Hommes du 18 juillet 2019 NV-2

Accord mise a disposition des salaries (20 juin 2019) NV-2

Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (24 octobre 2019) NV-2

Accords de branche anterieurs 70

Acquisition du droit 64

Actions deployees dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 60

Actions eligibles au titre du CPF 64

Activites de representation et de negociation 9, 81

Adhesion 8, 80

Adhesion a l'OPCA Transports 100

Adhesion a la convention collective nationale 21

Adhesion de la branche agences de voyages a l'OPCA Transports 39

Adhesion des salaries 74

Adhesion par lettre du 9 novembre 2017 de l'UNSA spectacle et communication a la CCN 10

Affectation temporaire 25

Agents d'accueil 4

Agents d'accueil (remuneration) 4

Agrement de l'OPCA Transports 101

Amenagement du temps de travail 2

Amenagement du temps de travail sur une periode superieure a la semaine et au plus egale a l'annee 31

Anciennete 2

Anciennete dans la branche 8, 80

Annexe 9, 53, 82

Annexe I 46, 53

Annexe I Avenant n° 2 du 20 janvier 1995 46

Annexe II 38

Annexe II Convention collective nationale du 12 mars 1993 38

Annexes 71, 76, 105

Application aux salaries en poste au moment de l'entree en vigueur 53

Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle 65

Assurances 3

Augmentation individuelle 28

Autorisation d'absence. - Maintien de remuneration et remboursement des frais des organisations syndicales participant a la CPPNI 13, 85

Autorisation d'absences 13, 15, 85, 88

Autorisation d'absences. - Maintien de remuneration. - Remboursement des frais 15, 88  
Avenant du 11 fevrier 2015 modifiant les articles 49, 50 et 51 de la convention 56  
Avenant du 12 decembre 2016 modifiant la convention collective 82  
Avenant du 12 juillet 2005 relatif aux salaires au 1er juillet 2005 91  
Avenant du 19 janvier 2004 relatif aux salaires 90  
Avenant du 25 novembre 1980 relatif aux remunerations minimales des vacances 4  
Avenant du 26 mars 2012 relatif a la commission de validation des accords 54  
Avenant du 4 juillet 2014 a la convention collective, relatif au regime de prevoyance 56  
Avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif a la classification des emplois 47  
Avenant n° 1 du 28 decembre 1994 portant creation de l'OPCA Transports 44, 45  
Avenant n° 2 du 16 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008-2010 91  
Avenant n° 2 du 20 janvier 1995 a l'accord national du 28 decembre 1994 portant creation de l'organisme paritaire collecteur agree des fonds de la formation  
OPCA Transports 46  
Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 a l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au regime conventionnel complementaire de frais de sante 89  
Avenant n° 3 du 16 juin 2008 relatif a la revision d'articles de la convention collective 54  
Avenant n° 3 portant adhesion du secteur proprete (8 juillet 2014) NV-1  
Avis 36

## B

Bilan 8, 80  
Bilan d'application 70  
Branche agences de voyages 38  
Bulletin de paie 2, 32

## C

Calendrier des negociations 16, 89  
Carence de la partie demanderesse 12, 38, 85  
Champ d'application 1, 5, 20, 57, 74, 77  
Champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activites auxiliaires 44  
Champ d'application. - Publication. - Extension 13, 86  
Champ de competence 41  
Champ de competence de l'OPCA Transports 100  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 1  
- Les salaires minima conventionnels de niveau 92  
Chapitre Ier Dispositions generales 20  
Chapitre Ier Instances paritaires de branche 57  
Chapitre Ier Les salaires minima conventionnels de niveau 92  
Chapitre II  
- Droit syndical et liberte d'opinion 1  
- Les salaires minima conventionnels de groupe 93  
Chapitre II Dispositifs d'orientation et de formation 60  
Chapitre II Droit syndical et liberte d'opinion 21  
Chapitre II Les salaires minima conventionnels de groupe 93  
Chapitre III  
- Extension 93  
- Representation des guides accompagnateurs et des accompagnateurs 1  
Chapitre III Extension 93  
Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord 70  
Chapitre III Representation du personnel 23  
Chapitre IV  
- Embauche 2  
Chapitre IV Contrat de travail 23  
Chapitre IX Reglement interieur, droits et mesures disciplinaires 35  
Chapitre V  
- Qualification professionnelle 2  
Chapitre V Remuneration et temps de travail 27  
Chapitre VI  
- Remuneration - Conditions de travail 2  
Chapitre VI Conges et absences 32  
Chapitre VII  
- Mesures sociales 3  
Chapitre VII Prevoyance 35  
Chapitre VIII  
- Commission paritaire 4  
Chapitre VIII Formation professionnelle 35  
Chapitre X Commission paritaire nationale 37  
Classification des emplois 47  
Clause de recommandation 76  
Clause de revoyure 70  
Commission d'interpretation, de conciliation et de suivi 9, 81  
Commission de conciliation d'entreprise  
- composition et role 36  
- saisine a la demande du salarie 36  
Commission de suivi (Duree - Revision. - Denonciation - Commission de suivi) 8, 80  
Commission de validation des accords 54  
Commission financiere paritaire de l'OPCA Transports 43  
Commission paritaire 4  
Commission paritaire nationale 37  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 57  
Competences de la commission 54

Composition 15, 58, 87  
 Composition de la commission paritaire nationale 9, 37, 81  
 Composition de la commission paritaire nationale de validation 54  
 Composition de la CPPNI 11, 84  
 Compte personnel de formation (CPF) 64  
 Conciliation (Greve. - Conciliation) 21, 22  
 Conditions de travail 3  
 Conditions de travail (Remuneration - Conditions de travail) 2  
 Conge de formation economique, sociale et syndicale des salaries appeles a exercer des fonctions syndicales 33  
 Conge individuel de formation (CIF) 66  
 Conge pour soigner un enfant malade 34  
 Conges et absences 32  
 Conges maladie 3  
 Conges payes 3  
 Conges payes annuels 32  
 Conges payes de courte duree 33  
 Conges speciaux non remuneres 33  
 Conges supplementaires dependant de l'anciennete du salarie 32  
 Conseil paritaire d'administration 42  
 Conseil paritaire de section 40  
 Conseils des sections professionnelles paritaires techniques 45  
 Constitution d'une section syndicale 22  
 Constitution de l'OPCO-M 102  
 Constitution de sections professionnelles paritaires techniques 45, 101  
 Contrat a duree determinee 27  
 Contrat de travail 6, 23, 78  
 Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966 1  
 Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme (reecrite par avenant du 10 decembre 2013) 20  
 Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (reecrite par avenant du 10 decembre 2013) 20  
 Convention collective nationale du 10 mars 1966 1  
 Convention de mise en oeuvre 40  
 Conventions et accords anterieurs 21  
 Cotisation 35  
 Cotisations 75  
 Creation de l'OPCA Transports 44  
 Creation de l'organisme paritaire collecteur agree des fonds de la formation OPCA Transports 41  
 Creation et denomination 39  
 Cumul des droits a indemnite au cours d'une periode de 12 mois 34

## D

Date d'effet 70  
 Date d'effet. - Depot, publicite 16, 89  
 Date d'effet. - Duree 90  
 Decision 37  
 Decisions 12, 85  
 Definition de l'anciennete 28  
 Definition et classification des emplois 27  
 Definition et constat d'absence 33  
 Delai de mise en oeuvre 53  
 Delegates 1  
 Delegates du personnel, comite d'entreprise, et comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 23  
 Delegates syndicaux 22  
 Demande d'agrement 43, 46  
 Demande de conges 32  
 Denonciation 8, 80  
 Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 73  
 Denonciation - Commission de suivi (Duree - Revision. - Denonciation - Commission de suivi) 8, 80  
 Denonciation de l'accord 41  
 Denonciation de la convention collective 21  
 Denonciation. - Revision 13, 86  
 Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 20  
 Depart a la retraite anticipe 27  
 Depart anticipe 26  
 Depot et demande d'extension 70  
 Depot et extension 56  
 Depot et extension. - Publicite 90  
 Depot legal 21  
 Depot, publicite (Date d'effet. - Depot, publicite) 15, 88  
 Deroulement de la negociation 23  
 Developpement de l'employabilite du salarie par la formation 7, 79  
 Developpement de la formation en situation professionnelle 61  
 Devolution des biens 43  
 Dispositifs d'orientation et de formation 60  
 Dispositions abrogees 40  
 Dispositions generales 1, 5, 20, 77  
 Dispositions relatives a l'acces specifique a la formation de certains salaries 67  
 Dispositions relatives a la formation tout au long de la vie a l'initiative du salarie 64  
 Dispositions relatives a la mise en oeuvre de la nouvelle classification 53  
 Dispositions relatives a la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salaries 60  
 Dispositions relatives au developpement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salaries 66

Droit a conge 32  
Droit syndical 6, 78  
Droit syndical et liberte d'opinion 1, 21  
Droits et mesures disciplinaires 35  
Duree 56  
Duree (Date d'effet. - Duree) 89  
Duree - Revision. - Denonciation - Commission de suivi 8, 80  
Duree de l'accord 16, 89  
Duree de l'engagement 6, 78  
Duree de la convention collective 20  
Duree du preavis 26  
Duree et date d'effet 8, 80  
Duree et denonciation de l'accord 43  
Duree et renouvellement 1  
Duree. - Denonciation. - Revision 20

## E

Effet. - Duree. - Revision. - Denonciation 76  
Egalite entre les hommes et les femmes dans l'acces a la formation professionnelle 67  
Egalite. - Non-discrimination 5, 77  
Embauche 2, 23, 24  
Emploi des contributions des entreprises 45  
Emploi des personnes en situation de handicap 24  
Emplois des contributions des entreprises 40  
Entree en application 46  
Entree en application de l'accord 40, 44  
Entree en vigueur 20  
Entree en vigueur et duree du present accord 13, 86  
Etablissement du CDD 27  
Etablissement du contrat de travail 24  
Etablissement du contrat de travail a duree indeterminee 24  
Evolution professionnelle 28  
Examen annuel 58  
Exercice du droit syndical 6, 78  
Extension 9, 81, 93  
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 10, 83

## F

Fin de contrat 7, 79  
Financement de l'abondement supplementaire de formation par l'OPCA transports et services 8, 80  
Fonctionnement 36, 58  
Fonctionnement de l'observatoire des metiers du tourisme 59  
Forfait jours 30  
Formalisme 6, 78  
Formalites administratives 90  
Formation 2  
Formation continue dans les PME et TPE 67  
Formation des membres du CHSCT 23  
Formation professionnelle 35  
Formation professionnelle tout au long de la vie 57  
Fractionnement des congés 32  
Frais de deplacement 3  
Frais de deplacement a l'etranger 99  
Frais de sante 89  
Frequence des reunions et convocation 12, 84  
Fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interpretes de la region parisienne et des guides accompagnateurs 14, 86

## G

Garantie d'emploi 34  
Garanties 75  
GPEC (gestion previsionnelle des emplois et des competences) 61  
Gratifications, primes de bilan, 13e mois, etc. 32  
Greve. - Conciliation 22  
Grossesse et maternite 35  
Groupes de travail paritaires 14, 87

## H

Habilitations specifiques et permis speciaux 7, 79  
Heures de recherche d'emploi 26  
Heures supplementaires 29

## I

I. - Constitution de l'OPCO-M 102  
II. - Organes de gouvernance 102  
III. - Ponderation des votes 104  
Indemnisation 34  
Indemnisation en periode de maladie ou d'accident et garantie d'emploi 34  
Indemnite de fin de carriere 3



Indemnité de licenciement 26  
Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle 26  
Indemnités de départ à la retraite 26  
Information sur l'emploi 24  
Instances paritaires de branche 57  
IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M 105

## L

L'article 58.4 est désormais supprimé 83  
La définition des critères retenus 48  
La définition des emplois types 50  
La liste d'emplois types 48  
Les critères classants 47  
Les écarts hiérarchiques entre les salaires minima de chaque groupe 92  
Les groupes 47  
Les modalités de la revalorisation des salaires minima 2008-2010 92  
Les moyens de la négociation 14, 87  
Les objectifs de la revalorisation des salaires minima 2008-2010 92  
Les principes généraux de la classification 47  
Les salaires minima conventionnels de niveau 92  
Liberté civique et égalité 5, 77  
Liberté d'opinion 5, 77  
Lutte contre toute forme de discrimination 23

## M

Main-d'œuvre temporaire ou intérimaire 27  
Main-d'œuvre temporaire ou intérimaire 27  
Maintien de rémunération 13, 15, 86, 88  
Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI (Autorisation d'absence. - Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI) 10, 83  
Maintien de rémunération. - Remboursement des frais (Autorisation d'absences. - Maintien de rémunération. - Remboursement des frais) 14, 87  
Mandats syndicaux nationaux 22  
Mandats syndicaux nationaux et négociation d'entreprise 22  
Mentions du contrat 6, 78  
Mesures sociales 3  
Mise en place 35  
Mise en place de la CPPNI 11, 83  
Mise en place de la CPPNI transitoire 10, 83  
Mise en œuvre de l'accord 70  
Mise en œuvre de la période de professionnalisation 66  
Mise en œuvre du contrat de professionnalisation 66  
Mission 14, 87  
Missions 40, 41, 45  
Missions de la CPPNI 11, 84  
Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation 65  
Modalités de financement 65  
Modalités de fonctionnement de la CPPNI 12, 84  
Modalités de mise en œuvre 64  
Modalités de saisine 12, 85  
Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M 105  
Modifiant la convention collective 82  
Modification d'un élément essentiel du contrat de travail 25  
Modification des articles 49, 50 et 51 de la convention 56  
Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M 105  
Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants) 56  
Mutualisation des ressources 40

## N

Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise 23  
Non-discrimination (Égalité. - Non-discrimination) 5, 77  
Notification de la décision de la CPNV 55  
Nouvel article 54.7 82  
Nouvel article 57.1 82  
Nouvel article 58.1 82  
Nouvel article 58.2 83  
Nouvel article 64, 1<sup>er</sup> alinéa 83

## O

Objet 73  
Obligation de versement 43  
Obligations et engagements des parties 37  
Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme 59  
OPCA de la branche (OPCA transports et services) 59  
OPCO (Mobilités) 101  
Organes de gouvernance 102  
Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long de la vie 62

## P

Participation aux réunions 40, 42, 45  
Partie 1 Les moyens de la négociation 14, 87

Partie 2 Themes de la negociation et calendrier 15, 88  
Periode d'essai 25  
Periode d'essai des contrats a duree determinee 25  
Periode d'essai pour les contrats a duree indeterminee 25  
Ponderation des votes 104  
Pouvoirs du conseil paritaire d'administration 42  
Preambule 10, 14, 20, 47, 54, 57, 82, 83, 87, 89, 100, 102  
Prescriptions generales 3  
Prevoyance 35  
Prevoyance des non-cadres 35  
Prime d'anciennete 28  
Prime de fin de CDDU 7, 79  
Primes de bilan, 13e mois, etc 32  
Principes generaux de la formation tout au long de la vie 60  
Prise de conge 32  
Procedure de validation des accords 55  
Promotion 28  
Promotion du dialogue social 21  
Protection 15, 88  
Protection des representants des organisations syndicales participant a la CPPNI 13, 86  
Publicite 8, 80  
Publicite et depot 41, 44, 46, 101

## Q

Qualification professionnelle 2

## R

Recours au CDD d'usage 5, 77  
Recours au contrat a duree determinee 27  
Regime de prevoyance 56  
Regime de remboursement de frais de sante dans la branche des agences de voyages et de tourisme 73  
Reglement interieur 35  
Reglement interieur, droits et mesures disciplinaires 35  
Remboursement des frais 13, 15, 86, 88  
Remboursement des frais (Autorisation d'absences. - Maintien de remuneration. - Remboursement des frais) 14, 87  
Remuneration 2, 27  
Remuneration - Conditions de travail 2  
Remuneration et temps de travail 27  
Remunerations minimales des vacances 4  
Remunerations minimales des vacances (applicables a compter du 1er novembre 1982) 4  
Representant de la section syndicale 22  
Representation des guides accompagnateurs et des accompagnateurs 1  
Representation du personnel 23  
Ressources de l'O.P.C.A. Transports. 46  
Ressources de l'OPCA Transports 42, 46  
Retraite 26  
Retraite complementaire, regime UNIRS 4  
Reunion de la commission paritaire et delai 37  
Reunion de la CPNV 55  
Revision 8, 70, 80  
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 20  
Revision d'articles de la convention collective 54  
Revision de la convention collective 20  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 73  
Revision. - Denonciation - Commission de suivi (Duree - Revision. - Denonciation - Commission de suivi) 8, 80  
Role d'interpretation 9, 81  
Role de conciliation 9, 81  
Role de l'OPCA vis-a-vis de la branche des agences de voyages et de tourisme 60  
Role de la CNPV 54  
Role de la commission paritaire nationale 37  
Role de suivi 9, 81  
Role en matiere d'emploi et de qualification 57  
Role en matiere de formation 58  
Role et composition de la commission paritaire nationale 37  
Role general de l'observatoire des metiers du tourisme 59  
Role general de l'OPCA Transports et services 59  
Role general de la CPNEFP 57  
Rupture conventionnelle 26  
Rupture du contrat de travail 26  
Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident 35

## S

Salaires 17, 90-92  
Salaires au 1er avril 1999 17  
Salaires au 1er avril 2019 98  
Salaires au 1er avril 2019 et au 1er janvier 2020 98  
Salaires au 1er janvier 1999 16  
Salaires au 1er juillet 2005 91  
Salaires au 1er juillet 2009 93  
Salaires au 1er juillet 2010 94  
Salaires au 1er octobre 2006 17

Salaires au 1er septembre 2009 18  
Salaires des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2019 99  
Salaires minima au 1er avril 2013 95  
Salaires minima au 1er avril 2017 19  
Salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018 96  
Salaires minima au 1er avril 2018 19, 97  
Salaires minima au 1er janvier 2013 18  
Salaires minima au 1er juin 2012 95  
Salaires minima des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2017 96  
Salaires minima des guides interpretes de la region parisienne au 1er avril 2018 97  
Salaires minimaux pour l'annee 2011 94  
Salaries sous contrat a duree determinee d'usage 5, 77  
Secretariat de la CPNV 55  
Section professionnelle paritaire des agences de voyages et de tourisme de l'OPCA de branche 60  
Sections professionnelles 42  
Sections syndicales 22  
Sort de l'accord en cas de fusion des conventions collectives 16, 89  
Stage en entreprise 25  
Suivi 70  
Suivi de la mise en oeuvre de la nouvelle classification 53  
Suivi du regime de complementaire sante 76

## T

Tableau general de classification 48  
Temps de preparation pour la negociation collective 2005 sur la revision de la classification 46  
Terme du contrat 7, 79  
Texte de base 1, 20, 99, 101  
Themes de la negociation 15, 88  
Themes de la negociation et calendrier 15, 88  
Titre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 57  
Titre Ier Dispositions generales 5, 77  
Titre II Liberte civique et egalite 5, 77  
Titre II Observatoire prospectif et analytique des metiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme 59  
Titre III Droit syndical 6, 78  
Titre III OPCA de la branche (OPCA transports et services) 59  
Titre IV Contrat de travail 6, 78  
Titre IV Section professionnelle paritaire des agences de voyages et de tourisme de l'OPCA de branche 60  
Titre IX Dispositions relatives aux contributions des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle 68  
Titre V Developpement de l'employabilite du salarie par la formation 7, 79  
Titre V Dispositions relatives a la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salaries 60  
Titre VI Dispositions relatives a la formation tout au long de la vie a l'initiative du salarie 64  
Titre VI Duree - Revision. - Denonciation - Commission de suivi 8, 80  
Titre VII Dispositions relatives au developpement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salaries 66  
Titre VIII Dispositions relatives a l'acces specifique a la formation de certains salaries 67  
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 11, 84  
Travail annule 2  
Travail de nuit 29  
Travail du dimanche 30  
Travail exceptionnel le dimanche et les jours ferries 30  
Travail sur ecran ou dans des locaux aveugles 28  
Travaux des dimanches, jours ferries, nuits et modalites d'amenagement du temps de travail 29

## U

UNSA spectacle et communication 10  
Utilisation de langues etrangeres 28  
Utilisation et mutualisation des ressources 43

## V

V. - Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 105



