

# Convention collective

## GUIDES INTERPRETES (Agences de voyage)



N° de brochure : 3094

N° IDCC : 349

Date de dernière mise à jour : 2020-03-03



## **Sommaire**



<b>Convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962.</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</b>	1
Délégués	1
<b>Chapitre IV : Embauchage</b>	1
<b>Chapitre V : Qualification professionnelle</b>	1
Formation	1
Stages	1
Ancienneté	1
<b>Chapitre VI : Rémunération-Conditions de travail</b>	2
Rémunération	2
Conditions de travail	2
Deux demi-journées cumulées	2
Langues parlées	2
Ramassage - Travail annulé	2
Frais de déplacement	2
Prescriptions générales	2
<b>Chapitre VII : Mesures sociales</b>	2
Congés payés	2
Congés maladie	3
Indemnité de fin de carrière dans l'agence	3
Retraite complémentaire Régime UNIRS	3
<b>Chapitre VIII : Commission paritaire</b>	3
<b>Textes Attachés</b>	3
Accord national du 26 juin 1973 relatif à la classification	3
Diverses catégories d'emploi de guide interprète	3
Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage	4
Titre Ier Dispositions générales	4
Titre II Liberté civique et égalité	4
Titre III Droit syndical	5
Titre IV Contrat de travail	5
Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation	6
Titre VI Durée. - Révision. - Dénonciation. - Commission de suivi	7
Annexe	9
<b>Textes Salaires</b>	9
Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires	9
Salaires applicables à compter du 1er avril 1999.	9
Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires	10
Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima	10
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Nouveautés</b>	NV-1
<b>Avenant n°2 frais de sante 100% sante (22 octobre 2019)</b>	NV-1
<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 régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962.  
En vigueur le 1er avril 1962.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'union syndicale des agences de voyage.
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres (CGT-FO) Le syndicat général du tourisme (CGT-FO) La fédération nationale des cadres des transports et du tourisme (CGC) La chambre corporative des courriers et guides nationaux (CGC) La fédération française des syndicats chrétiens, employés techniciens et agents de maîtrise (CFTC) La fédération des ingénieurs et cadres (CFTC).

**Chapitre Ier : Dispositions générales**

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique aux guides interprètes nationaux, temporaires ou auxiliaires, porteurs de la carte professionnelle ou d'une autorisation délivrée par le ministère des travaux publics et des transports (commissariat général au tourisme), travaillant dans la région parisienne pour le compte d'agences ou bureaux de voyages ou autres organisateurs d'excursions.

Les excursions classiques au départ de Paris pour l'Ile-de-France, la Normandie, le mont Saint Michel et les châteaux de la Loire sont considérées comme excursions parisiennes.

Pour la rédaction des articles suivants, les parties visées par la convention sont désignées respectivement par les mots ' Guides ' et ' Agences '.

**Durée et renouvellement**

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention prend effet le 1er avril 1962 pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réservent la faculté de la dénoncer à tout moment par lettre recommandée moyennant préavis de trois mois.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner sa lettre aux autres parties contractantes d'une proposition de rédaction nouvelle, de suppression ou d'adjonction concernant le ou les articles 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**

**Délégués**

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont la faculté de désigner un délégué syndical parmi les guides, chargé de représenter cette catégorie auprès de la direction, dans les conditions requises par la législation en vigueur.

**Chapitre IV : Embauchage**

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties contractantes s'engagent à respecter la réglementation de la profession de guide interprète telle qu'elle est établie par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Le recrutement peut se faire, soit directement, soit par l'intermédiaire de l'office de placement des guides.

En l'absence d'un contrat formel portant sur une durée continue de l'emploi, un contrat tacite de travail existe entre l'employeur et le guide, ledit contrat demeurant résiliable chaque fois que prend fin un service commandé, qu'il s'agisse d'une demi-journée, d'une journée, d'une excursion de plus longue durée ou d'un voyage spécial ; étant entendu que cette disposition ne peut en aucun cas porter nullité au principe de l'ancienneté, ni au droit pour le guide d'en revendiquer le bénéfice, telle qu'elle est définie à l'article 8.

**Chapitre V : Qualification professionnelle**

**Formation**

Article 6

En vigueur non étendu

La formation professionnelle est assurée par les pouvoirs publics : elle est complétée par un stage effectué par les élèves-guides dans les agences.

**Stages**

Article 7

En vigueur non étendu

Les stagiaires doivent être placés sur les autocars sous la conduite d'un guide professionnel pour s'initier à la pratique de la profession.

Ils ne sont pas habilités à guider seuls et n'ont droit à aucune rémunération.

**Ancienneté**

Article 8

En vigueur non étendu

L'ancienneté des guides est calculée en tenant compte du temps de travail, continu ou discontinu, au service d'une même agence.

Une année d'ancienneté correspond à 220 sorties, une journée comptant pour deux sorties, une demi-journée comptant pour une sortie et un Paris-illuminations ou un château-illuminations pour une sortie également.

Lorsqu'une agence qui utilise couramment les services d'un guide fait en outre appel à lui, le cas échéant, pour remplir la fonction de courrier, la période de travail effectuée à ce dernier titre concourt aussi au calcul de l'ancienneté, chaque journée comptant alors pour une sortie.

L'ancienneté globale d'un guide correspond donc au total de ces sorties divisé par 220, étant entendu que ce nombre constitue le maximum dont il peut être tenu compte pour une même année civile.

Si le guide n'effectue pas plus de 50 sorties dans une année, celles-ci ne comptent pas dans le calcul de l'ancienneté.

Au début de chaque année civile, toute agence ayant utilisé les services d'un guide pendant plus de 50 sorties au cours de l'année écoulée lui remet une attestation indiquant le nombre de ces sorties (limité éventuellement à 220) et rappelant le total atteint antérieurement.

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

### **Rémunération**

#### Article 9

En vigueur non étendu

La rémunération minimale des guides est fixée par un accord annexé à la présente convention.

Un bulletin de paie doit être remis au guide à chaque règlement, celui-ci intervenant au moins une fois par mois.

Le bulletin doit comporter la dénomination de l'emploi et les différents éléments de rémunération, ainsi que les retenues effectuées au titre des prestations sociales, de l'assurance chômage et de la retraite complémentaire.

### **Conditions de travail**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Pour toute visite réclamant un travail exceptionnel : combinaison de deux tours normaux (par exemple Versailles et Fontainebleau dans la même journée), extension d'itinéraire de la journée impliquant un retour anormalement tardif, une indemnité supplémentaire est allouée au guide.

### **Deux demi-journées cumulées**

#### Article 11

En vigueur non étendu

Lorsque, dans la même journée, le guide est appelé à assurer deux services, dont l'un en autocar et l'autre en voiture privée, les deux sorties sont rémunérées chacune au tarif de la demi-journée et non au tarif d'une journée pour l'ensemble.

### **Langues parlées**

#### Article 12

En vigueur non étendu

Lorsque les explications doivent être données en plus de deux langues, les agences s'efforcent, en fonction du nombre de clients, d'adjoindre un deuxième guide en charge, sans aucune retenue pour l'un ou l'autre.

### **Ramassage - Travail annulé**

#### Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-3-1966

Les agences ne sont pas tenues d'avoir recours à des guides pour le ramassage des clients à domicile, mais lorsqu'un guide est chargé de ce travail et n'effectue pas l'excursion projetée, il perçoit une indemnité dont le montant est fixé par l'accord de salaires.

Le guide commandé ferme à l'extérieur pour une excursion quelconque et restant inemployé reçoit, à titre d'indemnité, le salaire d'une demi-journée.

### **Frais de déplacement**

#### Article 14

En vigueur non étendu

Tous les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur, notamment les repas que le guide est dans l'obligation de prendre en dehors de son domicile, ou la chambre lorsque les excursions comportent une ou plusieurs nuits à l'hôtel.

Le salaire pour les excursions comportant une ou plusieurs nuits à l'hôtel est celui du courrier 1re catégorie.

### **Prescriptions générales**

#### Article 15

En vigueur non étendu

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

Les guides s'engagent à ne traiter aucune visite ou excursion supplémentaire et, en général, aucune prestation touristique ou hôtelière, avec les touristes qui leur sont confiés par les agences.

Par contre, lorsque les guides sont chargés par les agences de la vente de coupons d'excursions, ils reçoivent, sur le montant de ces ventes, une commission dont le taux est fixé de gré à gré.

## **Chapitre VII : Mesures sociales**

### **Congés payés**

#### Article 16

En vigueur non étendu



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

### **Congés maladie**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

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

Après dix ans d'ancienneté le droit à l'indemnité sera étendu à trois mois et après quinze ans à quatre mois.

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

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des douze mois précédents. Le droit à indemnisation peut donc être rouvert au cours d'un arrêt de travail.

Les guides 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 seront 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 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 justifications à l'appui.

(1) Il est entendu que les arrêts pour blessures reçues en dehors du travail et résultant de faits dont le caractère délictueux aura été sanctionné par une condamnation ne donnent aucun droit aux indemnités prévues dans le présent article.

### **Indemnité de fin de carrière dans l'agence**

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

Les guides ayant plus de dix 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 vingt-quatre derniers mois, pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;
- 15 % du même salaire pour chacune des années d'ancienneté à partir de la onzième.

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

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

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

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

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

### **Retraite complémentaire Régime UNIRS**

#### **Article 19**

En vigueur non étendu

Les guides seront affiliés à la caisse de retraite interprofessionnelle des salariés (CRIS) à dater du 1er juillet 1962. 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 guide.

### **Chapitre VIII : Commission paritaire**

#### **Article 20**

En vigueur non étendu

Il a été 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 signataire, pour les salariés, et d'un même nombre de représentants désignés par l'union syndicale des agences de voyage.

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

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

## **Accord national du 26 juin 1973 relatif à la classification**

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	Chambre corporative des guides interprètes nationaux, courriers et conférenciers (confédération générale des cadres CGC) ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat national CGT des professions diverses ; Confédération générale du travail FO ; CFDT.

### **Diverses catégories d'emploi de guide interprète**

En vigueur non étendu

#### **QUATRIEME CATEGORIE**

Guide stagiaire - Guide assistant

Agent capable d'assurer l'accueil, le transfert et l'assistance de la clientèle de l'entreprise qui l'emploie ; est en mesure, en outre, de conduire un tour d'orientation sans visites spécialisées. Doit posséder une connaissance moyenne de deux langues étrangères.

Entrent notamment dans cette catégorie les postulants au B.T.S.T. (option Accueil) ou inscrits à des cours spécialisés et agréés pour la formation des guides

interprètes.  
TROISIEME CATEGORIE  
Guide régional

Est capable en plus des activités définies à la quatrième catégorie d'assurer la visite de la région touristique dans laquelle est implantée l'entreprise qui l'emploie. Doit posséder une bonne connaissance de deux langues étrangères.

Entrent dans cette catégorie les agents titulaires d'un diplôme d'Etat dit B.T.S.T. (option Accueil) et les guides ayant passé avec succès les examens de deuxième ou troisième année de guide auxiliaire organisés par le commissariat général au tourisme.

N.B. - La région touristique sera celle définie par le commissariat général au tourisme.

DEUXIEME CATEGORIE  
Guide national

Guide confirmé ayant satisfait avec succès et à titre définitif aux examens de ' guide interprète national à titre définitif ' tels qu'ils existent actuellement et ayant effectué les stages qui s'y rapportent.

PREMIERE CATEGORIE  
Guide d'art. - Conférencier

Guide hautement qualifié ayant acquis une expérience pratique de deux ans au moins dans la catégorie précédente. Possède des connaissances approfondies dans les domaines culturels, artistiques, techniques ou scientifiques, sanctionnés par des diplômes adéquats.

## 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

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.

## **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.

\*\*

\*\*

## Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des agents de voyages,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales FO et CFE-CGC,

**Salaires applicables à compter du 1er avril 1999.**

En vigueur non étendu

Article 1er

Au 1er avril 1999 :

- journée : 440 ;
- demi-journée : 270 ;
- journée comportant la visite de la Malmaison et Versailles ou de Versailles et du Trianon : 491 ;
- demi-journée comportant la visite de Versailles ou de la Malmaison : 297 ;
- journée intra-muros allongée : 491 ;
- demi-journée intra-muros allongée : 369 ;
- journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte) : 517 ;
- demi-journée extra-muros allongés (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte) : 361 ;
- longue journée province :
- Reims, Rouen, Lisieux : 579 ;
- retour après dîner : 709 ;
- Châteaux de la Loire et circuits divers : 613 ;
- retour avant 20 h 15 : 709 ;
- retour après 20 h 15 : 884 ;
- retour après son et lumière : 884 ;
- Mont-Saint-Michel journée avec retour dans la région parisienne après dîner : 884.

Article 2

Pour un guide extra-muros, 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 d'au moins une 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 81 francs.

## Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des agents de voyages (SNAV),
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La CFDT-FAS ; Le SNEPAT-FO,

### Salaires

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application des articles 9-10 et 13 de la convention collective de travail des guides-interprètes de la région parisienne (actuellement Ile-de-France).

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 3,5 % au 1er octobre 2006.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Article 1er

A partir du 1er octobre 2006 :

(En euros)

Journée : 72,57

Demi-journée : 44,54

Journée comportant la visite de La Malmaison et de Versailles ou de Versailles et du Trianon : 80,99

Demi-journée comportant la visite de Versailles ou de La Malmaison : 49,00

Journée intra-muros allongée : 80,99

Demi-journée intra-muros allongée : 60,87

Journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte) :

85,27

Demi-journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte.) :

59,54

(En euros)

LONGUE JOURNEE PROVINCE

+ Reims, Rouen, Lisieux : 95,51

Retour après dîner : 116,96

+ Châteaux de la Loire et circuits divers : 101,12

Retour avant 20 h 15 : 116,96

Retour après 20 h 15, retour après son et lumière : 145,82

+ Mont-Saint-Michel, journée avec retour dans la région parisienne après dîner : 145,82

Article 2

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 d'une 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 15 Euros.

Article 3

Les parties signataires valident le présent accord en date du 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

Le présent accord est conclu en application des articles 9. 10 et 13 de la convention collective de travail des guides-interprètes de la région parisienne (actuellement Ile-de-France).

Les parties signataires ont décidé d'appliquer une majoration de 6 % au 1er septembre 2009.

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

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

Article 4

En vigueur non étendu

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



**Textes parus au JORF**



**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,

M. Daudé

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**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).*



## **Nouveautés**





## Avenant n°2 frais de sante 100% sante (22 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-22

Publié au BOCC N° : 20200006

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 des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
BTST	Brevet de technicien supérieur technologique
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CRIS	Caisse de retraite interprofessionnelle des salariés
DIF	Droit individuel à la formation
FIGECO	Fonds interne de gestion collective
FO	Force ouvrière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NB	Nota bene
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
SPP	Section professionnelle paritaire
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
TPE	Très petite entreprise
UPF	Union des ports de France



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Congés maladie (Convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962.)	Article 17	3
	Congés maladie (Convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962.)	Article 17	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962.)	Article 1	1
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)		4
	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)		4
	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)		4
Salaires	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima (Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 1	10
	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima (Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 2	11
	Salaires (Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires)		10
	Salaires applicables à compter du 1er avril 1999. (Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires)		9



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1962-06-21	Convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962.	1
1973-06-26	Accord national du 26 juin 1973 relatif à la classification	3
1999-03-15	Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires	9
2006-10-01	Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires	10
2009-09-01	Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima	10
2016-04-29	Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage	4
2017-05-06	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-1
	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-1
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-1
2019-10-22	Avenant n°2 frais de sante 100% sante (22 octobre 2019)	NV-1



## **Index alphabétique**





## A

Abondement supplementaire d'utilisation au compte personnel de formation 6  
Accord du 15 mars 1999 relatif aux salaires 9  
Accord du 1er octobre 2006 relatif aux salaires 10  
Accord du 1er septembre 2009 relatif aux salaires minima 10  
Accord du 29 avril 2016 relatif aux salaries sous contrat a duree determinee d'usage 4  
Accord national du 26 juin 1973 relatif a la classification 3  
Activites de representation et de negociation 8  
Adhesion 7  
Anciennete 1  
Anciennete dans la branche 7  
Annexe 9  
Avenant n°2 frais de sante 100% sante (22 octobre 2019) NV-1

## B

Bilan 7

## C

Champ d'application 1, 4  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 1  
Chapitre II  
- Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Chapitre III  
- Representation des guides 1  
Chapitre IV  
- Embauchage 1  
Chapitre V  
- Qualification professionnelle 1  
Chapitre VI  
- Remuneration-Conditions de travail 2  
Chapitre VII  
- Mesures sociales 2  
Chapitre VIII  
- Commission paritaire 3  
Classification 3  
Commission d'interpretation, de conciliation et de suivi 8  
Commission paritaire 3  
Composition de la commission paritaire nationale 8  
Conditions de travail 2  
Conges maladie 3  
Conges payes 2  
Convention collective regionale de travail des guides interpretes de la region parisienne du 21 juin 1962. En vigueur le 1er avril 1962. 1  
Convention collective regionale du 21 juin 1962 1

## D

Delegates 1  
Denonciation 7  
Deux demi-journees cumulees 2  
Dispositions generales 1  
Diverses categories d'emploi de guide interprete 3  
Droit syndical 5  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Duree de l'engagement 5  
Duree et date d'effet 7  
Duree et renouvellement 1

## E

Egalite. - Non-discrimination 5  
Embauchage 1  
Exercice du droit syndical 5  
Extension 8

## F

Fin de contrat 6  
Financement de l'abondement supplementaire de formation par l'OPCA transports et services 7  
Formalisme 5  
Formation 1  
Frais de deplacement 2

## H

Habilitations specifiques et permis speciaux 6

## I

Indemnite de fin de carriere dans l'agence 3

## L

Langues parlees 2  
Liberte d'opinion 4

## **M**

Mentions du contrat 6  
Mesures sociales 2

## **P**

Prescriptions generales 2  
Prime de fin de CDDU 6  
Publicite 7

## **Q**

Qualification professionnelle 1

## **R**

Ramassage - Travail annule 2  
Recours au CDD d'usage 4  
Remuneration 2  
Remuneration-Conditions de travail 2  
Representation des guides 1  
Retraite complementaire Regime UNIRS 3  
Revision 7  
Role d'interpretation 8  
Role de conciliation 8  
Role de suivi 8

## **S**

Salaires 9, 10  
Salaires applicables a compter du 1er avril 1999 9  
Salaires applicables a compter du 1er avril 1999. 9  
Stages 1

## **T**

Terme du contrat 6  
Texte de base 1  
Titre Ier Dispositions generales 4  
Titre II Liberte civique et egalite 4  
Titre III Droit syndical 5  
Titre IV Contrat de travail 5  
Titre V Developpement de l'employabilite du salarie par la formation 6  
Titre VI Duree. - Revision. - Denonciation. - Commission de suivi 7  
Travail annule 2

