

# Convention collective

## TOURISME (Organismes)



N° de brochure : 3175

N° IDCC : 1909

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14



## **Sommaire**



.....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée, dénonciation, révision .....	1
Avantages acquis .....	1
<b>Chapitre II : Droit syndical</b> .....	1
Principes .....	1
Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales .....	1
Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales .....	1
Modalités d'exercice du droit syndical .....	2
<b>Chapitre III : Représentation du personnel</b> .....	2
Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel .....	2
Licenciement des représentants du personnel .....	2
<b>Chapitre IV : Contrats de travail</b> .....	2
Rappel des principes .....	2
Contrat à durée indéterminée (CDI) .....	2
Contrat de travail à durée déterminée (CDD) .....	2
<b>Chapitre V : Indemnités</b> .....	2
Indemnités .....	2
Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit .....	2
Indemnité en période de maladie ou d'accident .....	3
<b>Chapitre VI : Durée du travail</b> .....	3
Travail effectif et repos hebdomadaire .....	3
Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels .....	4
Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur .....	4
<b>Chapitre VII : Rémunération</b> .....	4
Salaires .....	4
Prime d'ancienneté .....	5
Gratification .....	5
<b>Chapitre VIII : Prévoyance</b> .....	5
Salariés non cadres .....	5
Salariés cadres .....	5
<b>Chapitre IX : Congés</b> .....	5
Durée des congés payés .....	5
Fractionnement .....	5
Maladie en cours de congé payé .....	5
Congés spéciaux .....	6
Autres congés .....	6
<b>Chapitre X : Formation professionnelle</b> .....	6
<b>Chapitre XI : Interprétation, conciliation</b> .....	15
Modèle de fiche de saisine .....	15
<b>Chapitre XII : Qualification des emplois</b> .....	15
Préambule à la grille de qualification des emplois .....	15
Qualification des emplois .....	15
Principes .....	15
Grille de qualification des emplois .....	15
Définition des termes et niveaux employés dans la grille de qualification .....	17
<b>Textes Attachés</b> .....	17
Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996 .....	17
Chapitre Ier : Services généraux .....	17
Chapitre II : Services administratifs .....	17
Chapitre III .....	18
Chapitre IV : Organismes à vocation communale ou intercommunal .....	19
Chapitre V : Organismes à vocation départementale .....	20
Chapitre VI .....	20
Chapitre VII : Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers .....	20
Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle .....	21
Avenant n° 4 du 1er juillet 1997 relatif à la formation professionnelle .....	21
Application .....	22
Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail .....	22
I. - Préambule .....	22
II. - Champ d'application .....	22
III. - Modalités de la réduction du temps de travail .....	22
IV. - Saisonnalité .....	23
V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation .....	23
VI. - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail .....	23
VII. - Rémunération .....	23
VIII. - Temps de travail effectif .....	23
IX. - Heures supplémentaires .....	24
IX a. - Heures supplémentaires .....	24
X. - Temps partiel .....	24
XI. - Embauches .....	24
XII. - Groupements d'employeurs .....	24
XIII. - Personnels concernés par le présent accord .....	24
XIII bis. - Possibilité de forfaitisation de certains cadres .....	24
XIV. - Réexamen de l'accord .....	25
XV. - Suivi de l'accord .....	25
XVI. - Entrée en vigueur .....	25
XVII. - Extension .....	25

XVIII. - Durée .....	25
XIX. - Dépôt .....	25
XX. - Conditions de dénonciation .....	25
Annexe I à l'accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois .....	25
Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatf aux heures supplémentaires .....	27
Avenant du 6 juillet 2004 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT sur la forfaitisation de certains cadres .....	27
Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif aux diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité .....	27
Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres .....	28
Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention .....	28
Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	28
Préambule .....	28
Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord .....	29
Chapitre II. - Recrutement .....	29
Chapitre III. - Promotion et évolution professionnelle .....	29
Chapitre IV. - Formation professionnelle continue .....	29
Chapitre V. - Parentalité .....	30
Chapitre VI. - Egalité salariale .....	30
Chapitre VII. - Sensibilisation et communication .....	30
Chapitre VIII. - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel .....	31
Chapitre IX. - Communication avec les instances représentatives du personnel .....	31
Chapitre X. - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision .....	31
Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification .....	31
Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps .....	31
Préambule .....	32
Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai .....	34
Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés .....	34
Annexe .....	34
Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention .....	35
Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel .....	36
Préambule .....	36
Section 1 Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle .....	36
Section 2 Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion .....	37
Section 3 Dispositions générales .....	38
Section 4 Dispositions d'application .....	38
Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés .....	39
Préambule .....	39
Annexe .....	41
Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention .....	42
Avenant n° 17 du 27 octobre 2016 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation .....	51
Préambule .....	52
Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	52
Préambule .....	52
Annexe .....	55
Avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	56
Préambule .....	56
Avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP .....	58
Préambule .....	58
Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps .....	60
Préambule .....	60
Avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective .....	62
Préambule .....	62
Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération .....	64
Préambule .....	64
Accord n° 27 du 15 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO) .....	65
<b>Textes Salaires</b> .....	66
Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires .....	66
Valeur du point au 1er octobre 2000 .....	66
Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires .....	67
Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires .....	67
Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point .....	67
Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009 .....	67
Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011 .....	68
Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 .....	68
Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 .....	68
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 .....	69
Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 .....	69
Annexe .....	69
Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point .....	70
Préambule .....	70
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i> .....	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 nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ; Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ; Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI), 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ; Fédération nationale des Gîtes de France, 56, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.
Organisations de salariés	Syndicat national des professions du tourisme, Confédération française de l'encadrement CGC, 20, rue Marx-Dormoy, 75018 Paris ; Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOURE), 3, rue Jean-Mieg, 68100 Mulhouse ; Fédération des services CFTD, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Service tourisme-loisirs CFTC, 112, rue Rambuteau, 75001 Paris ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme FO, 2, rue Fléchier, 75009 Paris.

Modification de l'intitulé de l'ancienne CCN du 'tourisme à but non lucratif' par l'avenant n° 6 du 21 septembre 1998, étendu par arrêté du 11 octobre 2000.

## Préambule

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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

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

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

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

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

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

Le chapitre XIII, supprimé, devient le chapitre X.

Le chapitre XIV, supprimé, devient le chapitre XI.

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Durée, dénonciation, révision

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Avantages acquis

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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

## Chapitre II : Droit syndical

### Principes

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

### Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales

#### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

### Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales

## Article 6

En vigueur étendu

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

### Modalités d'exercice du droit syndical

## Article 7

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

### Chapitre III : Représentation du personnel

#### Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel

## Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

### Licenciement des représentants du personnel

## Article 9

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

### Chapitre IV : Contrats de travail

#### Rappel des principes

## Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Contrat à durée indéterminée (CDI)

## Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

## Article 12

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

### Chapitre V : Indemnités

#### Indemnités

## Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit

## Article 14

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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



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

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

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

#### a) Travail du dimanche

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

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

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

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

- soit le paiement des heures au taux horaire de 150 % (c'est-à-dire une majoration de 50 %) ;

- soit la possibilité de récupération des heures sur la base de 150 %, soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées.

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

#### b) Jours fériés

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

#### c) Travail de nuit (1)

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

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

se ;

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

(1

Point

- les justifications du recours au travail de nuit ;

- l'organisation des temps de pau

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

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

(

)

Alinéa

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

## Indemnité en période de maladie ou d'accident

### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au maintien du salaire ;

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

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

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

## Chapitre VI : Durée du travail

### Travail effectif et repos hebdomadaire

#### Article 16

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 25-9-2006 art. 1 BOCC 2006-43 étendu par arrêté du 8-2-2007 JORF 16-2-2007.

#### 16.1. Travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;

- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation ;

- les absences pour maternité ou adoption ;

- les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an ;

- les congés syndicaux ;

- les périodes de service national obligatoire, les périodes de service civil ;

- les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail.

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

#### 16.2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs sauf accord de réduction du temps de travail incluant des modalités de modulation au sein de

l'entreprise ou à la demande expresse du salarié exprimée par écrit avant le 30 novembre et valable pour l'année civile suivante.

## Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels

### Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1, \*étendu avec exclusion par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002\*.

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

#### a) Déplacements professionnels

Définition :

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

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

#### b) Modalités d'indemnisation

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

Les déplacements :

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

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

Les voyages :

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

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

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du code du travail (

(2) Phrase étend

e  
a  
er).

## Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

### Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Remboursement kilométrique

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

e) Repos compensateur

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

Il est pris :

- immédiatement à l'issue du déplacement ou du voyage, lorsque celui-ci est effectué en dehors du territoire européen ;

- dans les 15 jours qui suivent le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire européen et hors du territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos compensateur est fixé d'un commun accord ;

- dans le mois qui suit le déplacement/voyage, lorsque celui-ci est effectué sur le territoire métropolitain. Dans ce cas, le repos de récupération est pris à l'initiative du salarié.

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

(1)

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

(Arrêté du 9 décembre 2002, art. 1er)

## Chapitre VII : Rémunération

### Salaires

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

La valeur du point est fixée à 1 € à la date de signature de la présente convention. Suivant l'accord du 22 février 2001, il est convenu de retenir le principe

d'un accord salarial intervenant au plus tard le 1er octobre de chaque année, prévoyant une hausse annuelle de la valeur du point, applicable par moitié au 1er janvier et au 1er juillet de l'année suivante.

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

### **Prime d'ancienneté**

#### Article 20

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Gratification**

#### Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Chapitre VIII : Prévoyance**

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

### **Salariés non cadres**

#### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

#### a) Couverture

Ce régime doit prévoir a minima la couverture :

- de l'incapacité de travail ;
- de l'invalidité partielle et permanente ;
- du décès.

#### b) Taux

Pour couvrir ce régime, l'entreprise devra y consacrer au minimum 0,75 % de sa masse salariale brute. Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

### **Salariés cadres**

#### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

Le régime de prévoyance des cadres doit être conforme à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants.

### **Chapitre IX : Congés**

#### **Durée des congés payés**

#### Article 24

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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

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

#### **Fractionnement**

#### Article 25

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

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

#### **Maladie en cours de congé payé**

#### Article 26

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

## **Congés spéciaux**

### Article 27

En vigueur étendu

Modifié par accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1, \*étendu avec exclusion par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002\*.

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

Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

(Cass. soc. du 16 décembre 2002, art.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence n° 1998, manufacture française des pneumatiques Michelin c/Michin (1<sup>er</sup>).

## **Autres congés**

### Article 28

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 25-9-2006 art. 2 BOCC 2006-43 étendu par arrêté du 8-2-2007 JORF 16-2-2007.

#### 28.1. Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

#### 28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

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

#### 28.3. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

#### 28.4. Congé parental

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

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

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

#### 28.5. Congé sans solde

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

## **Chapitre X : Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et de la

loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

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

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

La formation professionnelle permet :

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

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

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

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

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

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 1.1

##### Règles générales

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

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

Le plan de formation permet :

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

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

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

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

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

#### Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### B. Actions de développement des compétences, catégorie 2

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

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

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

Ces engagements portent :

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

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

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

##### Article 2.1

#### Contrat de professionnalisation

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

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

##### Article 2.2

#### Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

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

##### Article 2.3

#### Public visé

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

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

##### Article 2.4

#### Durée des actions

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

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

##### Article 2.5

#### Durée de la formation

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

##### Article 2.6

#### Rémunération des salariés de moins de 26 ans

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

#### Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

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

##### Article 2.7

## Tutorat

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

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

### Article 2.8

## Prise en charge

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

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

### Article 3

En vigueur étendu

### Article 3.1

## Contrat d'apprentissage

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

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

### Article 3.2

## Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

### Article 3.3

## Public visé

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

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

### Article 3.4

## Durée du contrat

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

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

### Article 3.5

## Durée de la formation

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

### Article 3.6 (1).

## Rémunération

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

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;
- troisième année : 53 %.

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

#### Article 4.2

Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

#### Article 4.3

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 4.4

Rémunération du salarié

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

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

#### Article 4.5

Prise en charge

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

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche en



lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des compétences.

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

(1) Le 1<sup>er</sup>

## Article 5

En vigueur étendu

### Article 5.1.1

#### Compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

### Article 5.1.2

#### Alimentation du compte personnel

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

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

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

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

### Article 5.1.3

#### Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

### Article 5.1.4

#### Modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 5.1.5

#### Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part, les formations sanctionnées par :

- une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCP.

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

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

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

#### Article 5.1.6

##### Politique d'abondement

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

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

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

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

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

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

#### Article 5.2

##### Congé individuel de formation (CIF)

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

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

#### Article 6.1

##### Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 6.2

##### Conseil en évolution professionnelle

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

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

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;

- Pôle emploi ;
  - l'APEC (association pour l'emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
  - les missions locales pour les jeunes ;
  - Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
  - les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.
- Le recours au CEP relève d'une démarche individuelle, anonyme et confidentielle du salarié, qui n'est donc pas obligé d'en référer à son employeur.
- Les démarches se déroulent en dehors du temps de travail, sauf disposition plus favorable appliquée par l'entreprise (prévue par accord collectif d'entreprise, par exemple).

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 8

En vigueur étendu

##### Article 8.1

##### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

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

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

Il a pour missions :

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 8.2

##### Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

##### Article 8.2.1

##### Composition

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

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

##### Article 8.2.2

##### Objectifs

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

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

##### Article 8.2.3

## Formation

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

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

### Article 8.2.4

#### Emploi

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

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

### Article 8.2.5

#### Organisation

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

### Article 8.3

#### Section professionnelle paritaire (SPP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 9

#### En vigueur étendu

Trois types de contributions sont à distinguer :

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

### Article 9.1

#### Contributions légales

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

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

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

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

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

### Article 9.2

#### Contribution conventionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Chapitre XI : Interprétation, conciliation**

### **Modèle de fiche de saisine**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME

Secrétariat : CPNCI des organismes de tourisme, C/FNOTSI, 280, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, tél. : 01-44-11-10-30, télécopie : 01-45-55-99-50, mél : dtournier.fnotsiwanadoo.fr.

#### **AVIS DE SAISINE**

Dossier présenté par : ...

Employeur concerné : ...

#### **LITIGE**

Articles de la convention mis en cause : ... ..

Pièces fournies : identifier ici, en les numérotant, les pièces fournies) : ... ..

Commentaires : ... ..

## **Chapitre XII : Qualification des emplois**

### **Préambule à la grille de qualification des emplois**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-2001 BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

L'évolution des métiers dans la branche 'organismes de tourisme' nécessite une réactivité accrue en terme de positionnement des emplois.

Ce constat a conduit les partenaires sociaux à créer une nouvelle grille qui s'attache à qualifier les fonctions et non la personne.

Elle définit la hiérarchie professionnelle en 3 grandes catégories :

1. Employés ;

2. Agents de maîtrise, techniciens ;

3. Cadres.

Chaque catégorie comporte des échelons déterminés à partir de critères incluant des degrés d'autonomie, de responsabilité et les spécificités de chaque fonction. Ces éléments seront déclinés sur une fiche de poste obligatoirement annexée au contrat de travail.

Cette grille de qualification doit faciliter la mobilité interentreprises, interorganismes et interbranches. Elle concerne l'ensemble des contrats de travail, y compris les contrats aidés, en application des dispositions légales en vigueur.

### **Qualification des emplois**

#### **Principes**

##### **Article 38**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-2001 BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

Le niveau de l'emploi est fonction à la fois des compétences et des capacités que requiert ledit emploi, mais également des responsabilités qui lui sont inhérentes. Pour identifier de façon objective ces responsabilités, il conviendra d'établir, préalablement, une description de poste. L'expérience professionnelle, les diplômes et la validation des acquis et des formations qualifiantes seront également pris en compte lorsqu'ils sont mis en oeuvre sur le poste confié.

A chaque niveau d'emploi correspond un seuil minimal d'embauche, identifié par un indice 'plancher'. Il n'y a aucun plafond. Une augmentation de la rémunération, traduite par un indice, amenant le salarié au-delà du seuil minimal du niveau supérieur, n'entraîne pas automatiquement l'acquisition de ce niveau.

Si, selon l'emploi, le niveau ou le lieu de travail, une ou plusieurs langues étrangères sont nécessaires, elles devront être précisées au contrat de travail.

Sur le bulletin de paie, devront apparaître l'intitulé du poste et l'échelon en référence de la grille de qualification.

La qualification ne préjuge pas de la position du salarié dans l'organigramme de l'entreprise.

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

### **Grille de qualification des emplois**

#### **Article 39**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-2001 BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

Les définitions des catégories professionnelles sont établies en fonction des degrés d'autonomie et de responsabilité déterminés à partir de 3 critères :

- la représentation de l'organisme vis-à-vis de l'extérieur ;

- la gestion du personnel ;

- l'élaboration et la gestion du budget.

Degrés d'autonomie :

- exécution d'une tâche dans le cadre d'une mission déterminée : niveau 1 de l'échelle ;

- autonomie d'action et/ou de gestion d'une mission ou d'un projet : niveau 2 de l'échelle ;

- autonomie de décision et de gestion dans le cadre de la délégation de pouvoir définie par l'organisme (mission ou un projet) : niveau 3 de l'échelle.

Degrés de responsabilité :

- exécution des tâches et missions déterminées : niveau 1 de l'échelle ;

- actions entrant dans le cadre des projets et des missions :

niveau 2 de l'échelle ;

- responsabilité globale des projets et des missions : niveau 3 de l'échelle.

Tableau de ventilation des degrés d'autonomie et de responsabilité suivant les 3 critères

Echelle	Représentation de l'organisme	Gestion du personnel	Gestion de budget
NC	Non concerné	Non concerné	Non concerné
1	Ponctuelle	Ponctuelle	Exécutions des opérations
2	Par délégation	Dans le cadre d'une équipe	Suivi dans une enveloppe déterminée
3	Contractuellement	Dans le cadre de la structure	Gestion et contrôle du budget

Grille de qualification des employés

Un employé est chargé de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et du compte rendu des résultats. Son travail est clairement défini et organisé dans le cadre d'une procédure, au sein d'une équipe. Selon le niveau, les tâches à exécuter sont plus ou moins complexes. Il peut être amené à suivre un budget simple.

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget		
Exécution tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière	1.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 160
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis	1.2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 280
Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	1.3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	A partir de 470

nc : non concerné

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Un agent de maîtrise ou un technicien est chargé de mettre en oeuvre et/ou de coordonner les actions qui lui sont confiées dans le cadre d'une mission, au sein d'un service. Il doit identifier les besoins et proposer les solutions qui s'intègrent dans la stratégie définie par sa hiérarchie.

Pour remplir ses missions, il doit savoir être à l'écoute, avoir le sens de la négociation, savoir s'adapter aux situations, s'organiser et structurer les informations afin de rechercher la méthode la plus efficace et faire preuve d'initiative. Il peut être amené à gérer un budget défini dont il a la responsabilité.

Selon son niveau, il peut avoir une fonction de spécialiste et/ou seconder un cadre ou diriger une équipe. Il peut occasionnellement représenter sa hiérarchie.

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget	Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget		
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	2.1	nc	nc	2	1	nc	1	IV	A partir de 550
Gestion d'une mission limitée	2.2	nc	nc	2	1	1	2	III	A partir de 690
Gestion d'une mission globale	2.3	1	1	2	1	2	2	III	A partir de 800
Gestion d'une mission globale	2.4	1	2	2	2	2	3	III	A partir de 140

nc : non concerné

Grille de qualification des cadres

Un cadre est chargé de concevoir et de diriger un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions. Il dispose d'une autonomie et d'un pouvoir de décision lui permettant de gérer les personnels et les actions, au sein d'un organisme. Il doit savoir identifier les besoins et concevoir les solutions qui s'intègrent dans la stratégie définie par la hiérarchie de l'organisme.

Dans le cadre d'un projet, il doit être à l'écoute, avoir le sens de la négociation, savoir s'adapter aux situations, savoir diriger les collaborateurs et faire preuve d'initiative. Il peut être amené à concevoir et à gérer un budget qui lui est confié. Il doit rendre compte des résultats obtenus.

Selon son niveau, il peut avoir une fonction de spécialiste et/ou diriger une équipe, un service ou un organisme. Il peut représenter la direction de l'organisme.

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget	Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget		
Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	3.1	nc à 3	nc à 2	nc à 2	nc à 3	nc à 2	nc à 3	II	A partir de 2400
Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet	3.2	nc à 3	nc à 2	2 à 3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	II	A partir de 2800
Animation et gestion d'une structure	3.3	nc à 3	2 à 2	2 à 3	3	3	3	II	A partir de 3350

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget	Représentation	Gestion du personnel	Gestion du budget		
(*) Le degré d'autonomie et de responsabilité varie en fonction de la structure concernée. D'où la nécessité d'utiliser plusieurs valeurs. nc : non concerné.									

### Définition des termes et niveaux employés dans la grille de qualification

Article 40

En vigueur étendu

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

**Autonomie** : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte des instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

**Animation** : l'animation consiste notamment à faire travailler ensemble, de façon efficace, des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique.

**Compétences** : notion plus large que la qualification de la personne. Les compétences reposent sur une combinaison des différents types de savoirs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir-être, etc.).

**Complexité** : est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés aux salariés.

**Connaissances ou expérience requise** : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quelle que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

**Consignes** : instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.

**Mission** : ensemble des objectifs attribués à un salarié dans un espace professionnellement défini.

**Niveaux de formation** : tels que définis par l'Education nationale :

- niveau V : CAP, BEP, seconde générale technologique ;
- niveau IV : BT, bacs ;
- niveau III : BTS, DUT, DEUG, DEUST ;
- niveau II : ingénieur, licence, maîtrise, DESS, DEA ;
- niveau I : doctorat.

**Polyvalence** : capacités à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mais de nature nettement différenciée.

**Projet** : ensemble d'opérations et d'actions distinctes allant de l'état des lieux à la réalisation et permettant d'atteindre un objectif d'entreprise plus ou moins complexe. Un projet nécessite une compétence généraliste, correspondant à celle d'un cadre.

**Tâche** : exécution pratique des éléments d'une mission ou du travail courant :

- les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
- les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
- les tâches complexes font appel à des compétences multiples.

## Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996

### Chapitre Ier : Services généraux

#### ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires

En vigueur étendu

101 Personnel d'entretien

Assure les travaux de nettoyage des locaux et manutentions diverses : 134

102 Agent de service

Effectue diverses courses, distribue le courrier. Aide à la manipulation des documents, oriente les visiteurs sur les services concernés. Peut être appelé à conduire un véhicule : 134

103 Standardiste-télexiste

Responsable de la tenue du standard téléphonique et doit pouvoir utiliser le télex. Peut être appelé à assurer diverses tâches que lui confie son chef de service : 139

### Chapitre II : Services administratifs

#### ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires

En vigueur étendu

201 Employés aux machines

Utilise les machines de bureau : duplicateurs, photocopieurs, machines à adresser, à timbrer, etc. Doit être en mesure d'assurer le réglage et l'entretien de ces appareils : 139

202 Dactylographe. - 1<sup>er</sup> échelon

Assure la frappe du courrier. Peut être appelé à utiliser le télex ou répondre accessoirement au téléphone : 139

203 Dactylographe. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que le poste 202 avec une expérience professionnelle de plus de deux ans : 154

204 Secrétaire sténodactylographe. - 1<sup>er</sup> échelon

Titulaire du CAP ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle suffisante. Rédige le courrier sur les indications verbales de son chef de service, du directeur ou du président de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu de travail : 163

205 Secrétaire sténodactylographe. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que le poste 204, avec plus de quatre ans d'ancienneté : 168

206 Secrétaire sténodactylographe. - 3<sup>e</sup> échelon

Titulaire du baccalauréat ou diplôme équivalent ou expérience confirmée, assure le secrétariat du directeur ou du responsable de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 178

207 Secrétaire de direction. - 1<sup>er</sup> échelon

Répond à la définition du poste 206. Doit être sténodactylographe et posséder les connaissances nécessaires pour utiliser les matériels bureautiques, peut coordonner le travail de plusieurs dactylos : 192

207 bis Secrétaire de direction. - 2<sup>e</sup> échelon

Titulaire du bac ou diplôme équivalent ou 4 années d'ancienneté au poste 207 : 202

208 Archiviste-documentaliste. - 1<sup>er</sup> échelon

Classe méthodiquement documents ou archives et assure toutes missions de sa spécialité qui lui sont confiées par l'employeur au moment de son engagement. Tient notamment à jour tous les répertoires utiles. Reçoit des services d'accueil, comme des services administratifs, tous documents nécessaires à l'exécution de ses tâches. Prépare et fournit à ces mêmes services tous documents et renseignements utiles dans le cadre des missions incombant à la fonction. Doit en outre posséder la connaissance parfaite et l'usage d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 178

208 bis Archiviste-documentaliste. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que 208, mais détenteur du diplôme d'Etat ou d'une expérience professionnelle de 8 ans dans le 1<sup>er</sup> échelon : 200

209 Assistant technique

Agent de maîtrise d'un organisme à vocation territoriale titulaire d'un B.T.S. ou possédant une pratique professionnelle confirmée, a l'expérience et les connaissances nécessaires lui permettant d'assurer des tâches d'animateur spécialisé, chargé de relations publiques et presse. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 180

210 Animateur

Possède le DEFA ou une expérience équivalente lui permettant d'assurer la création et la coordination des différentes animations du lieu d'emploi. Possède des bases solides de connaissance techniques audiovisuelles, sportives et de diffusion médiatiques nécessaires à la réalisation de sa tâche.

Doit pouvoir créer les besoins, susciter les motivations et réaliser les animations. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 183

211 Agent de réservation.

Possède une expérience confirmée de secrétariat et de bonnes notions de comptabilité. Possède la pratique de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 183

211 bis Responsable de centrale de réservations

Doit posséder bac + 4 ou 8 ans de pratique professionnelle. Possède au minimum, la pratique de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi. A la responsabilité financière et administrative de la centrale de réservation : 210

212 Aide-comptable

Possède le CAP d'aide-comptable ou a des connaissances équivalentes. Tient les livres selon les directives données. Prépare les chèques de règlement, les pièces comptables et en assure le classement : 163

213 Comptable

Même définition que le poste 212, mais sans être titulaire des diplômes exigés au poste 214, doit pouvoir assurer des opérations de paie, préparer un bilan ou suivre un échéancier selon les directives du directeur ou du président : 192

214 Comptable confirmé

Possède le B.T.S. comptable ou probatoire DECS, effectue le pointage, le contrôle des comptes et balances. Est capable d'effectuer des redressements et des régularisations, de tenir et suivre un échéancier, d'assurer un inventaire, d'effectuer des opérations de paie, d'établir des bilans et toutes déclarations légales : 225

215 Chef de service administratif. - 1<sup>re</sup> catégorie

Titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent ou possédant une expérience de dix ans. Possède des connaissances affirmées. Son expérience et sa compétence lui permettent de diriger l'ensemble du personnel administratif d'au moins huit salariés. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 225

216 Chef de service administratif. - 2<sup>e</sup> catégorie

Possède la qualité requise au poste 215, mais doit avoir la compétence requise pour remplacer provisoirement le responsable de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 240

217 Agent de maîtrise polyvalent

Dans un organisme n'ayant qu'un salarié, dont l'emploi ne correspond pas totalement à la définition d'un des emplois de la grille et qui assure le fonctionnement de l'organisme selon les directives et sous la responsabilité du président : 180

### Chapitre III

#### ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires

En vigueur étendu

##### A. - SERVICES D'ACCUEIL ET D'INFORMATION

301 Agent du bureau de change

Responsable permanent du bureau de change. Doit parler une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 202

N.B. - Il n'est pas dans les attributions de ce salarié d'assurer le transport de fonds du bureau au dépôt bancaire. L'enlèvement des fonds est laissée à l'initiative du responsable de l'organisme.

301 bis Agent d'accueil et de renseignement provisoire

Emploi temporaire, objet d'un contrat de travail à durée limitée au plus à trois mois - non titulaire du BT ; seconde un agent d'accueil et de renseignement : 134

302 Agent d'accueil et de renseignements. - 1<sup>re</sup> catégorie

Titulaire du BT, doit au moins parler une langue étrangère utile au lieu d'emploi et être en mesure de recevoir et renseigner le public sur les richesses touristiques locales. Tenir une caisse et être amené à effectuer des opérations de billetterie : 154

303 Agent d'accueil et de renseignements. - 2<sup>e</sup> catégorie

Titulaire du BTS, section accueil ou a une ancienneté de dix ans dans la profession. Doit au moins parler deux langues étrangères et être en mesure de recevoir et renseigner le public sur les richesses touristiques. Peut tenir une caisse et être amené à assurer des visites guidées : 168

304 Agent d'accueil et de renseignements. - 3<sup>e</sup> catégorie

Titulaire d'un BTS ou possède une pratique professionnelle confirmée de plus de dix ans, a l'expérience et les connaissances lui permettant d'assurer les tâches définies aux postes 302 et 303. De plus, doit être en mesure de seconder le chef de service d'accueil : 183

305 Chef de service d'accueil



Titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent ou a une ancienneté de dix ans. Répond à la définition d'agent d'accueil et de renseignements 3<sup>e</sup> catégorie, poste 304, a la responsabilité du service d'accueil et dirige le personnel de ce service. Doit avoir sous ses ordres plusieurs agents d'accueil : 220

#### B. - Informatique et bureautique

##### 306 Opérateur de saisie

Capable de gérer et d'utiliser les données de l'ordinateur, de faire du publipostage et routage, stockage de documents et d'effectuer les travaux de secrétariat habituellement assurés par une dactylo : 163

##### 307 Programmeur

A les capacités du 306 et de plus est capable de prévoir l'extension et l'utilisation d'un centre serveur, mettre en place ou modifier les programmes. Doit être en mesure de participer à l'évolution des programmes et avoir une parfaite connaissance des services : 220

##### 308 Analyste

A les capacités des 306 et 307, doit de plus définir la conception, l'utilisation, l'aboutissement et l'adaptation permanente des programmes : 400

N.B. - Pour les personnels utilisateurs des matériels informatiques et bureautiques, voir chapitre VIII, paragraphe " Primes ".

#### C. - Guides

a) La base de calcul du salaire horaire est calculée en fonction du temps de travail légal et du salaire mensuel défini par la valeur du point d'indice et du coefficient attribué ;

b) Le minimum de rémunération est fixé à 2 heures ;

c) En cas d'annulation de la prestation, se reporter à la page 9, article 23, alinéa 3.

##### 309 Guide non diplômé

Doit être en mesure de conduire un tour d'orientation dans la commune du lieu d'emploi : 168

##### 310 Guide-interprète local

Titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère (si plus est exigé, voir " Primes " au chapitre VIII) et pouvoir assurer des guidages sur le territoire du département : 202

##### 311 Guide conférencier CNMHS

Conférencier local agréé par la Caisse nationale des monuments historiques et des sites. Doit pouvoir assurer des visites-conférences sur le territoire (communal, départemental ou régional) défini dans la convention " Art et Histoire " de référence : 240

##### 312 Guide-interprète national auxiliaire

Doit avoir satisfait aux dispositions de l'arrêté du 8 novembre 1984 et être titulaire de la carte nationale d'auxiliaire en cours de validité ou à titre définitif. Doit pouvoir assurer des guidages d'une façon saisonnière sur le territoire national et doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère : 240

##### 313 Guide-interprète national

Doit avoir satisfait aux dispositions de l'arrêté du 8 août 1979, modifié par arrêté du 8 novembre 1984, et être titulaire de la carte nationale de guide-interprète qui l'autorise à assurer des guidages sur le territoire national. Doit posséder la maîtrise de deux langues étrangères : 280

##### 314 Conférencier national agréé

Conférencier officiel ayant satisfait aux dispositions du dernier alinéa de l'article 71 du décret du 13 octobre 1983 et être titulaire de la carte professionnelle de conférencier agréé. Doit pouvoir assurer des visites-conférences sur le territoire national : 280

#### D. - Etudes et promotion

##### 315 Chargé d'études ou de promotion. - Occasionnel

Assure une mission particulière (aménagement, équipement, analyse économique, formation, promotion, etc.). Ce spécialiste doit être titulaire d'un diplôme suffisant (licence, DUT, BTS) ou justifier d'une expérience reconnue. Ne peut être embauché que dans le cadre d'un contrat à durée déterminée n'excédant pas 1 an : 250

##### 316 Assistant d'un chargé de mission

Titulaire d'un BTS ou d'un bac, ou d'une expérience reconnue. Assiste dans ses fonctions un chargé de mission. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 202

##### 317 Chargé de mission " études " et/ou " promotion " . - Permanent, 1<sup>er</sup> échelon

Spécialiste, titulaire d'un DUT ou BTS ou autre diplôme équivalent, ou justifiant d'une expérience reconnue. Doit posséder la connaissance, écrite et parlée, d'au moins deux langues étrangères utiles. Assure en permanence des missions d'études et de recherches sur des questions d'aménagements, d'équipements ou de formations touristiques, sur la conjoncture économique du tourisme et leurs suivis techniques, sur des marchés touristiques spécifiques : 280

##### 318 Chargé de mission " études " et/ou " promotion " . - Permanent, 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que pour le poste 317 ; a en outre une ancienneté de trois ans au moins au poste précédent et la capacité nécessaire pour assurer l'ensemble des responsabilités découlant des missions qui lui sont confiées : 295

##### 319 Spécialiste " promotion "

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Possède les connaissances administratives, juridiques et techniques nécessaires à l'application sur un ou plusieurs départements des mesures prises par l'organisme employeur. Possède la connaissance de deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi et les connaissances voulues pour donner tous les conseils techniques à l'organisme employeur pour le concept d'une politique touristique, d'une promotion de la région et de son équipement touristique : 400

### **Chapitre IV : Organismes à vocation communale ou intercommunale**

#### **ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires**

En vigueur étendu

##### 401 Adjoint de direction

Doit posséder une licence ou un niveau équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle, et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit, et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme et seconder le directeur. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 260

##### 402 Directeur. - 1<sup>er</sup> échelon

Doit posséder une licence ou un diplôme équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle. Doit disposer des connaissances techniques et de gestion pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme, et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 300

##### 403 Directeur. - 2<sup>e</sup> échelon

Cette qualification est attribuée selon les besoins et l'envergure de l'organisme, à des postes couvrant soit un service très important, soit plusieurs services complémentaires avec chefs de service, et doit en outre avoir toutes les qualifications et titres requis au poste 402 : 360

404 Directeur. - Catégorie spéciale

Répond à la qualification du poste 403 et compte parmi son personnel des cadres de haut niveau dont l'indice est égal ou supérieur à 400, à moins qu'il ne soit personnellement chargé d'un emploi déjà doté d'un indice équivalent : 420

**Chapitre V : Organismes à vocation départementale**  
**ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires**

En vigueur étendu

501 Adjoint de direction

Doit posséder une maîtrise " droit économique du tourisme " ou huit ans d'expérience professionnelle. Son activité s'étend à de multiples branches touristiques. Il a une action de coordination, d'animation, d'études d'aménagements touristiques et de loisirs. Il participe à la promotion de son département, à la commercialisation des produits. Dispose de qualités et connaissances pour seconder le directeur et le remplacer en cas d'absence. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330

502 Directeur. - 1<sup>er</sup> échelon

Doit posséder les diplômes et qualités requises au poste 501 et les connaissances techniques et administratives nécessaires pour pouvoir mettre à exécution les décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme employeur et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés : 380

503 Directeur. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que pour le poste 502, mais est, en outre, membre de commissions départementales chargées de travaux d'aménagement du département et des commissions des collectivités territoriales élaborant la politique de promotion touristique : 420

504 Directeur. - Catégorie spéciale

Répond à la qualification du poste 503 et compte parmi son personnel des cadres de haut niveau dont l'indice est égal ou supérieur à 400, à moins qu'il ne soit personnellement chargé d'un emploi doté d'un indice équivalent : 450

**Chapitre VI**  
**ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires**

En vigueur étendu

A. - ORGANISMES A VOCATION REGIONALE

601 Adjoint au responsable de l'organisme. - 1<sup>er</sup> échelon

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Seconde le responsable de l'organisme et participe à toutes ses activités ; est à même de le remplacer en cas d'absence. Possède au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 330

602 Adjoint au responsable de l'organisme. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que pour le poste 601, avec une ancienneté d'au moins 3 ans : 360

603 Responsable d'organisme. - 1<sup>er</sup> échelon

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures (licence, maîtrise) ou niveau équivalent. Possède les connaissances administratives, juridiques et techniques nécessaires pour lui permettre d'établir à l'intention de l'organisme employeur les rapports techniques destinés à l'élaboration du concept général d'une politique touristique régionale et à la préparation des programmes touristiques annuels ou pluriannuels de promotion, de formation ou d'aménagements. Doit avoir les compétences nécessaires pour assurer la bonne marche de l'organisme et pour préparer, puis mettre en oeuvre l'ensemble de la politique touristique régionale telle que définie par les instances régionales conformément à la loi du 3 janvier 1987. Possède, au moins, une langue étrangère écrite : 410

604 Responsable d'organisme. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition qu'au poste 603, avec une ancienneté d'au moins trois ans à ce poste, promu sur proposition du président du conseil d'administration : 450

B. - MAISON DE TOURISME

605 Directeur d'une maison de tourisme à Paris ou dans une autre métropole du pays. - 1<sup>er</sup> échelon

Possède les connaissances techniques et administratives nécessaires pour assurer la gestion de l'organisme et appliquer les décisions de son conseil d'administration. Doit concevoir et réaliser les activités de la maison : 350

606 Directeur d'une maison de tourisme à Paris ou dans une autre métropole du pays. - 2<sup>e</sup> échelon

Même définition que pour le 605. Assure en outre les responsabilités d'un service de réservation (séjours, gîtes, hôtels, etc.) tant pour la clientèle individuelle que pour les groupes : 380

**Chapitre VII : Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers**  
**ANNEXE I : Classification des emplois et grille de salaires**

En vigueur étendu

N.B. - Ce chapitre concerne des emplois propres à des organismes pour lesquels aucune assimilation ne peut convenir, compte tenu de leur particularité.

I. - Stations de montagne

701 Adjoint de direction

Doit disposer d'une expérience lui permettant de seconder efficacement le directeur et assurer l'application des décisions qui lui sont confiées dans le cadre de l'animation, de la gestion et de la promotion dans un organisme composé d'un directeur et de plusieurs agents d'accueil. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 260

702 Directeur. - 1<sup>er</sup> échelon

Doit disposer des connaissances techniques pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration de l'organisme et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme qui lui est confié, possédant un personnel permanent de compétence reconnue. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins une langue étrangère utile au lieu d'emploi, ainsi que la pratique des sports principaux de la station. Il assure la coordination de toutes les activités et associations de la station (ESF, remontées mécaniques, ski-club) ainsi que les promotions extérieures : 300

703 Directeur. - 2<sup>e</sup> échelon

Identique au 702. Possède au moins deux ans d'ancienneté. Doit être en mesure d'élaborer les produits finis et participer à leur diffusion. Doit pouvoir assurer les relations avec les organismes de tourisme à la station : 360

II. - Pays d'accueil touristique

704 Directeur. - 1<sup>er</sup> échelon

Doit posséder une licence ou un niveau équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi :

705 Directeur, 2<sup>e</sup> échelon

Doit posséder un diplôme du 3<sup>e</sup> cycle ou justifier de quatre ans d'expérience professionnelle dans la fonction décrite au poste 704 et avoir des connaissances approfondies en gestion, économie et droit, et dans toutes les techniques de la profession, pour pouvoir assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 315

## III. - Gîtes de France

## 706 Responsable du service réservation du relais départemental

Doit posséder, au minimum, le BTS ou à défaut, quatre ans de pratique professionnelle. La pratique d'une langue étrangère habituellement utilisée par la clientèle. A la responsabilité financière et administrative de la centrale départementale de réservation : 210

## 707 Assistant technique

Agent de maîtrise titulaire d'un BTS ou possédant une pratique professionnelle confirmée, a l'expérience et les connaissances nécessaires lui permettant d'assurer les tâches d'animation, de relations publiques et de presse, de classement des hébergements et doit posséder la maîtrise d'une langue étrangère utile au lieu d'emploi : 210

708 Responsable du relais départemental 1<sup>er</sup> échelon

Doit posséder une licence ou un diplôme équivalent ou huit ans d'expérience professionnelle. Doit disposer de connaissances techniques et de gestion pour pouvoir assurer l'application des décisions prises par le conseil d'administration et pouvoir apporter à celui-ci les conseils techniques qui peuvent lui être demandés. Doit avoir l'autorité nécessaire pour assurer la bonne marche de l'organisme. Doit posséder la connaissance écrite et parlée d'au moins deux langues étrangères utiles au lieu d'emploi : 300

709 Responsable du relais départemental 2<sup>e</sup> échelon

Classification attribuée selon les besoins et l'envergure de l'organisme à des postes couvrant, soit un service très important, soit plusieurs services complémentaires avec chefs de service et doit en outre avoir toutes les qualifications et titres requis au poste 708 : 360

## IV. - Unions départementales des offices de tourisme et syndicats d'initiative

Cet organisme amené à coordonner les activités des OTSI du département fonctionne avec un bénévole : le président de l'UDOTSI et un 'animateur' dont le poste est défini par l'emploi 210.

### Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFTC ; SNEPAT FO ; SNPT CFE-CGC ; UNECTOUR.

## Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activité, décident de désigner AGEFOS-PME comme OPCA collecteur des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à tous les organismes affiliés aux organisations patronales signataires à la date de signature et à tous les organismes définis à l'article 1er de la convention à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

### Avenant n° 4 du 1er juillet 1997 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCDT ; FNSRLA.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SNEPAT-FO ; FECTAM-CFTC ; SNPT CFE-CGC ; UNECTOUR.

## Article 1er

En vigueur étendu

Toutes les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,30 % de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

Toutes les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0,40 % de la masse salariale pour la formation professionnelle au titre du plan de formation et de l'alternance.

## Article 2

En vigueur étendu

La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions suivantes :

## 2.1. Entreprises de 10 salariés et plus :

- 0,30 % au titre de l'alternance (0,40 % si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage) ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

## 2.2. Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,30 % au titre du plan de formation ;
- 0,10 % au titre de l'alternance, que l'entreprise soit ou non redevable de la taxe d'apprentissage.

## Article 3

En vigueur étendu

Pour les entreprises de 10 salariés et plus :

3.1. Plan de formation : une cotisation minimale de 10 % du taux légal ou conventionnel sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche. Cette cotisation ne peut être inférieure à 2 500 F par an.

Dans la mesure où l'entreprise délègue son plan de formation à l'OPCA, elle aura la faculté de mutualiser sa contribution à la hauteur du taux légal ou conventionnel.

3.2. Alternance : la totalité de cette cotisation sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

## Article 4

En vigueur étendu

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

4.1. Plan de formation : une cotisation de 0,30 % de la masse salariale brute sera mutualisée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette cotisation ne peut être inférieure à 300 F par an.

4.2. Alternance : la totalité de cette cotisation de 0,10 % sera mutualisée par l'OPCA désigné par la branche.

#### Application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à tous les organismes affiliés aux organisations patronales signataires à la date de signature et à tous les organismes définis à l'article 1er, à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGF ; FNCDT ; FNCRT ; FNSRLA.
Organisations de salariés	UNECTOURE ; Fédération des services CFDT ; SNPT CFE-CGC ; CFTC.

### I. - Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### II. - Champ d'application

#### II - Champ d'application.

En vigueur étendu

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

### III. - Modalités de la réduction du temps de travail

#### III - Modalités de la réduction du temps de travail.

En vigueur étendu

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

#### Modalité 1

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

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

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

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

#### Modalité 2

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

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

#### Modalité 3

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

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

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

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

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

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

les semaines de repos au-delà de celle-ci.

#### Modalité 4

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

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

#### Modalité 5

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

Des accords d'entreprise pourront fixer les périodes de modulation et les conditions spécifiques de récupération, dans le cadre des principes définis par le présent accord. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur. Le repos compensateur devra être pris dans le délai de la loi.

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

### **IV. - Saisonnalité**

#### **IV - Saisonnalité.**

En vigueur étendu

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

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

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

### **V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### **VI. - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

#### **VI - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.**

En vigueur étendu

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

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

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

### **VII. - Rémunération**

#### **VII - Rémunération.**

En vigueur étendu

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

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

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

### **VIII. - Temps de travail effectif**

#### **VIII - Temps de travail effectif.**

En vigueur étendu

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

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

## **IX. - Heures supplémentaires**

### **IX - Heures supplémentaires.**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 27-1-2004 art. 1er BOCC 2004-9 étendu par arrêté du 8-6-2004 JORF 18-6-2004.

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

#### **IX a. - Heures supplémentaires**

##### **IX a - Heures supplémentaires.**

En vigueur étendu

Crée par avenant n° 2 du 27-1-2004 art. 2 BOCC 2004-9 étendu par arrêté du 8-6-2004 JORF 18-6-2004.

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

- pour les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 30 % ;

- au-delà : majoration de 50 %.

#### **X. - Temps partiel**

En vigueur étendu

L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

(Avenant n° 13 du 3 décembre 2014, art. 1 er , point 1.2., BO 2015/20).

#### **XI. - Embauches**

##### **XI - Embauches.**

En vigueur étendu

a) (1) Volet offensif

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

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

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

b) (2) Volet défensif

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

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

Point étendu sous réserve de l'application du IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (rêté du 25 mai 1999 art. 1er). étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée. (rêté du 25 mai 1999 art. 1er).

(1) P

(A

(2) Point

(A

#### **XII. - Groupements d'employeurs**

##### **XII - Groupements d'employeurs.**

En vigueur étendu

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

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

#### **XIII. - Personnels concernés par le présent accord**

##### **XIII - Personnels concernés par le présent accord.**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 10-12-2001 BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 20-12-2002.

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

#### **XIII bis. - Possibilité de forfaitisation de certains cadres**

##### **XIII bis - Possibilité de forfaitisation de certains cadres**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 25-9-2006 art. 1 BOCC 2006-43 étendu par arrêté du 8-2-2007 JORF 16-2-2007.

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

a) Personnel concerné

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

b) Modalités de mise en oeuvre

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

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

c) Modalités de contrôle

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

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

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

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

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

#### **XIV. - Réexamen de l'accord**

#### **XIV - Réexamen de l'accord.**

En vigueur étendu

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

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

#### **XV. - Suivi de l'accord**

#### **XV - Suivi de l'accord.**

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **XVI. - Entrée en vigueur**

#### **XVI - Entrée en vigueur.**

En vigueur étendu

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

(Arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

(1) Termes exclus de l'extension (ar

#### **XVII. - Extension**

#### **XVII - Extension.**

En vigueur étendu

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

#### **XVIII. - Durée**

#### **XVIII - Durée.**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **XIX. - Dépôt**

#### **XIX - Dépôt.**

En vigueur étendu

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

#### **XX. - Conditions de dénonciation**

#### **XX - Conditions de dénonciation.**

En vigueur étendu

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

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

---

## **Annexe I à l'accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois**

### **Qualification des emplois**

En vigueur étendu

Annexe I à l'accord du 10 décembre 2001 prévoyant un dispositif de transition pour l'application de la nouvelle grille de qualification aux salariés actuellement en fonction

Ce dispositif ne s'applique pas aux embauches réalisées après la date d'extension de la présente convention.

L'application de la nouvelle grille interviendra dans un délai maximum de 6 mois après la date d'extension de la présente convention pour les personnels déjà en poste. Ce délai pourra être revu pour une durée de 6 mois en cas de difficulté d'application par la commission mixte. Le positionnement de ce personnel dans la nouvelle grille ne pourra entraîner ni son déclassement ni une baisse de sa rémunération. Le positionnement fera l'objet d'une notification par avenant au contrat de travail auquel sera annexée obligatoirement la fiche de poste.

Le salaire attribué au salarié ne pourra être inférieur à celui attribué sous le régime de l'ancienne convention, majoré le cas échéant des primes informatiques et de langues étrangères précédemment attribuées.

Les changements de qualification en application de la nouvelle grille conventionnelle ne constituent pas une modification du contrat de travail et feront l'objet d'une notification écrite à chaque salarié.

Les emplois repères figurent à titre indicatif dans la grille de qualification, afin de permettre aux employeurs et aux salariés de la branche de trouver un repositionnement dans cette nouvelle grille.

Le positionnement définitif s'effectue à partir de la fiche de poste (modèle joint en annexe).

Le niveau minimum de formation requis est donné à titre indicatif.

Pour un même intitulé d'emploi, l'échelon pourra être différent selon les qualifications requises.

Grille de qualification des employés

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emploi repères (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget			
Exécution de tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière	1.1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Agent de services Agent d'entretien Chargé de diffusion Agent d'accueil	A partir de 1 160
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis	1.2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	Opératrice de saisie Assistant technique (1) Aide-comptable Secrétaire Agent d'accueil documentaliste	A partir de 1 280
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	1.3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	Comptable, guide interprète local (2) Secrétaire Agent de réservation (2) Agent d'accueil Informaticien/NTIC Documentaliste Agent de promotion	A partir de 1 470

(1) L'assistant technique est positionné en employé 2e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

(2) L'agent de réservation et le guide interprète local sont positionnés en employés 3e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emploi repères (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget			
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	2.1	nc	nc	2	1	nc	1	IV	Comptable Secrétaire Agent de réservation Responsable d'accueil Webmestre Documentaliste Agent de promotion et/ou de commercialisation	A partir de 1 550
Gestion d'une mission limitée	2.2	nc	nc	2	1	1	2	III	Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée, adjoint de direction (1), chargé de mission études et/ou promotion (2) Secrétaire Comptable Informaticien Statisticien	A partir de 1 690
Gestion d'une mission globale	2.3	1	1	2	1	2	2	III	Idem 2e échelon + les responsables de petite structure	A partir de 1 800
Gestion d'une mission globale	2.4	1	2	2	2	2	3	III	Directeur d'un petit organisme ou d'un service	A partir de 2 140

(1) L'adjoint de direction est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon dès lors que le salarié n'est pas amené à exercer des fonctions de direction, notamment en cas de suppléance du directeur. Dans cette hypothèse, il sera positionné dans l'encadrement.

(2) Le chargé de mission études et/ou promotion est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

Grille de qualification des cadres

Qualification de la fonction	Echelon	Degré d'autonomie			Degré de responsabilité			Niveau requis (à titre indicatif)	Emploi repères (à titre d'exemples, liste non exhaustive)	Indice (valeur en points)
		Représentation	Gestion personnel	Gestion budget	Représentation	Gestion personnel	Gestion budget			
Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global, ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	3.1	nc à 3	nc à 2	nc à 2	nc à 3	nc à 2	nc à 3	II	Directeur de structure Directeur adjoint Cadre spécialiste Webmestre analyste	A partir de 2 400
Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe										



Responsable de projet	3.2	nc à 3	nc à 2	2 à 3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	II	Chef de service Directeur de structure Exert Directeur adjoint	A partir de 2 800
Animation et gestion d'une structure	3.3	nc à 3	2 à 3	2 à 3	3	3	3	II	Directeur de structure	A partir de 3 350

Fiche de poste

Identification du salarié :

Liste des missions ou des tâches (par ordre décroissant d'importance) :

Représentation (interne et externe) :

Degré d'autonomie dans ses missions :

Formation requise :

Matériel mis à disposition :

## Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; UNECTOURE ; CFTD ; CFTC ; CGT-FO.

### Heures supplémentaires

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail du 30 mars 1999 modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 2001, étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002 (JORF 20 décembre 2002), est abrogé et remplacé par :

(voir cet article)

### Heures supplémentaires

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un article 9 a ainsi rédigé :

(voir cet article)

### Heures supplémentaires

#### Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est applicable dès sa signature et s'impose à tous les employeurs regroupés par les organisations patronales signataires.

### Heures supplémentaires

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est soumis à l'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2004.

## Avenant du 6 juillet 2004 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT sur la forfaitisation de certains cadres

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNCDT ; FNSRLA ; FNGF.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; UNECTOURE ; CFTD ; CFTC.

### Modification à l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT - Forfaitisation de certains cadres

En vigueur étendu

Possibilité de forfaitisation de certains cadres

(voir article XIII bis de l'accord du 30 mars 1999).

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCDT ; FNCRT ; FNSRLA ; FNGF.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FDS-CFTD ; CFE-CGC ; UNECTOURE.

### Diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### Diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité

#### Article 2

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### Diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

## Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres

Signataires	
Organisations patronales	L'UNECTOURE ; La FNOTSI ; La FNCDD ; La FNCRT ; La FNSRLA ; La FNGF,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFDD-FDS ; La CFE-CGC,

### Forfaitisation des cadres

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant du 6 juillet 2004 portant modification de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2001 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail est modifié comme suit :

L'article 13 bis est remplacé comme suit :

(voir cet article)

### Forfaitisation des cadres

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

## Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGF ; FNCRT ; FNCDD ; FNSRLA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDD ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNECTOURE.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 13 b, deuxième alinéa, est modifié comme suit :

« Toutefois, pour les salariés qui ont exercé leur activité à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée pro rata temporis des années travaillées à temps complet et des années travaillées à temps partiel. Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

## Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDD ; CFE-CGC ; UNECTOURE ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

En droit français, les dispositions les plus récentes relatives à l'égalité professionnelle résultent de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Il tient compte également des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants.

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

#### Objectifs

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

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management. L'engagement personnel des équipes de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés, en association avec les représentants du personnel, en est le préalable.

#### Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification et rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

### **Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord**

#### **Chapitre Ier Champ d'application de l'accord**

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme du 5 février 1996 et à leur personnel.

### **Chapitre II. - Recrutement**

#### **Chapitre II Recrutement**

En vigueur étendu

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

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

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

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

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

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

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

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

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant ces repères en pourcentage.

### **Chapitre III. - Promotion et évolution professionnelle**

#### **Chapitre III Promotion et évolution professionnelle**

En vigueur étendu

Les structures de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

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

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité.

### **Chapitre IV. - Formation professionnelle continue**

#### **Chapitre IV Formation professionnelle continue**

En vigueur étendu

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

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

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

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Les entreprises dispenseront une information particulière sur la VAE aux salariés de plus de 45 ans.

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

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

## **Chapitre V. - Parentalité**

### **Chapitre V Parentalité**

En vigueur étendu

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

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

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

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

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé de maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé de maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si besoin, un bilan de compétences.

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

Aménagement du temps de travail

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

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

*Enfant malade ou handicapé (1)*

Il est rappelé que, conformément à la convention collective :

- tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans ;
- au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an ;
- en cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois ;
- à l'issue de cette période, l'intéressé retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

Dispositifs d'aide à la parentalité

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

(1) La partie « Enfant malade ou handicapé » du chapitre 5 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail au titre duquel le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé dit de présence parentale sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés non rémunérés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

## **Chapitre VI. - Egalité salariale**

### **Chapitre VI Egalité salariale**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Chapitre VII. - Sensibilisation et communication**

### **Chapitre VII Sensibilisation et communication**

En vigueur étendu

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

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront

effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord. A cet égard, les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications sur les métiers de la branche.

### **Chapitre VIII. - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

#### **Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

### **Chapitre IX. - Communication avec les instances représentatives du personnel**

#### **Chapitre IX Communication avec les instances représentatives du personnel**

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à informer au moins annuellement les instances représentatives du personnel sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en oeuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Elles leur transmettront notamment les informations suivantes :

Recrutements :

- postes à pourvoir ;
- répartition des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition des recrutements entre hommes et femmes.

Formation professionnelle :

- répartition hommes-femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type et par catégorie d'action.

Temps de travail :

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

Rémunération :

- salaire annuel moyen par catégorie d'au moins 3 salariés, avec et hors ancienneté.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

### **Chapitre X. - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision**

#### **Chapitre X Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

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

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

## **Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective est complété comme suit :

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

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16. 1 de la convention collective.

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à compter du 1er janvier 2010. »

## **Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNOTSI ; RN2D.

## Signataires

Organisations de salariés

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
UNECTOIR ;  
CSFV CFTC ;  
SNEPAT CGT-FO.

## Préambule

En vigueur étendu

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des organismes de tourisme afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en oeuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Cet accord complète les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, de celle du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

### Champ d'application. - Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté continue de 24 mois à l'ouverture du compte.

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

### Alimentation du CET

Article 2

En vigueur étendu

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, tels que définis ci-après :

- le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 50 jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

### Utilisation du CET

Article 3

En vigueur étendu

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de :

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

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de passage à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

### Utilisation du CET pour la formation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

### Fonctionnement du compte

Article 5

En vigueur étendu

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année.

### Tenue des comptes

Article 6

En vigueur étendu

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

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

## **Délai de prise du congé**

### Article 7

En vigueur étendu

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

## **Indemnisation du congé**

### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

## **Utilisation sous forme monétaire**

### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

## **Régime fiscal et social des indemnités**

### Article 10

En vigueur étendu

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

## **Cessation du CET**

### Article 11

En vigueur étendu

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

## **Prise d'effet et durée**

### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1er janvier 2010.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le code du travail.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, l'accord sera maintenu pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, les signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan sur le fonctionnement et les difficultés ayant pu apparaître.

Dans cette hypothèse, le présent accord pourra faire l'objet d'un avenant.

## **Modalités de gestion et de garantie des CET**

### Article 13

En vigueur étendu

L'externalisation de la gestion du CET s'imposera à toutes les structures dépourvues de représentants du personnel et sera facultative pour les autres, pour lesquelles une information sera donnée annuellement. En toute hypothèse, l'externalisation doit être gérée par l'organisme retenu par la commission mixte paritaire de la branche, cette désignation faisant l'objet d'un avenant au présent accord.

## **Notification. - Dépôt**

### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à extension auprès du ministère

du travail. Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises, sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la commission mixte paritaire.

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.
Organisations de salariés	UNECTOURE ; CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

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

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

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

## Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; UNECTOURE ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le temps passé par les délégués dûment mandatés, dans la limite de 4 représentants par organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions paritaires régionales ou nationales de même qu'aux commissions mixtes est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention.

Elle est limitée à 2 personnes par délégation et s'effectue sur présentation des justificatifs originaux selon les modalités suivantes :

Frais de déplacement :

- train : le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2e classe. L'opportunité de la prise en charge d'un abonnement entre la ville d'origine du salarié concerné et Paris sera examinée au cas par cas ;

- métro : le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t + proposés à l'unité ou en carnet ;

- voiture : le défraiement, limité au trajet domicile-gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement :

- restauration : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 € ;

- hébergement : les frais d'hébergement sont remboursés sur la base de 1 nuitée et de 1 petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €. Justification : l'ensemble de ces frais seront remboursables directement aux membres des délégations sur présentation des justificatifs ou aux organisations syndicales sur présentation d'un mémoire auquel sera joint la copie des justificatifs.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire (Remboursement des représentants syndicaux présents lors de la commission paritaire nationale)

Part fixe pour chaque fédération : 1 500 €.

Part variable calculée en fonction des éléments suivants :

- 50 % au prorata de l'effectif estimé ;

- 50 % répartis sur chaque fédération.

(En pourcentage.)

	Effectif	Prorata effectif	50 % répartis sur chaque fédération	50 % du prorata effectif	Total
FNOTSI	3 600	55,4	12,5	27,7	40,2
FNCRT	600	9,2	12,5	4,6	17,1
RN2D	1 700	26,2	12,5	13,1	25,6
FNGF	600	9,2	12,5	4,6	17,1
	6 500	100	50	50	100



## Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS CFE-CGC ; UNECTOURE ; CSFV CFTC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs se sont accordées pour modifier certains articles de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans l'optique de les mettre en conformité avec les évolutions du code du travail.

Les articles modifiés par l'avenant du 28 mars 2012 s'imposent aux établissements et entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de tourisme. Aucun accord de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de ces articles, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogation particulière expressément prévu dans la présente convention.

### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1er, à la seconde phrase, il est rajouté « de droit privé » après « Elle règle les relations entre salariés » et supprimé « le code NAF 633Z » pour le remplacer par « les codes NAF 7911Z, 7912Z, 7990Z, 9499Z, 8413Z, 9004Z ».

### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 2, à la fin du 1er alinéa b, il est rajouté « Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9 du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 ».

### Article 3

En vigueur étendu

A l'article 6, il est rajouté à la fin de la première phrase « et s'effectue dans les conditions suivantes : Elle est limitée à 2 personnes par délégation conformément à l'accord en vigueur. » La seconde phrase de l'article 6 est supprimée.

### Article 4

En vigueur étendu

A l'article 8, à la quatrième phrase, les termes « 2 ans » sont remplacés par « 4 ans » et il est rajouté immédiatement après une phrase ainsi rédigée : « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à 2 ans. »

### Article 5

En vigueur étendu

A l'article 10, le membre de phrase « et les conditions éventuelles de son renouvellement » est supprimé.

### Article 6

En vigueur étendu

A l'article 11, le premier alinéa :

« a) Durée » est remplacé par la rédaction suivante :

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

- employés : 2 mois ;

- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;

- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Le second alinéa :

« b) Renouvellement » est supprimé.

### Article 7

En vigueur étendu

A l'article 13, la dernière phrase de l'alinéa b « Fin de carrière » est remplacée par « Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

### Article 8

En vigueur étendu

A l'article 18, à l'alinéa a est rajouté après « voyage » : « à caractère professionnel, quelle que soit sa durée, ».

A l'alinéa e « Repos compensateur » est rajouté avant « Il est pris » : « Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur. »

### Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 10

En vigueur étendu

A l'article 29, à la première phrase, les termes « du livre IX » sont remplacés par « de la partie 6 ». La seconde phrase est remplacée par « Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 annexé ».

### Article 11

En vigueur étendu

A l'article 32, au second alinéa, le membre de phrase « du 0,4 % de la masse salariale prévue par la loi, » est remplacé par « du pourcentage de la masse

salariale prévue par la loi, ».

#### Article 12

En vigueur étendu

L'article 34 est abrogé.

#### Article 13

En vigueur étendu

L'article 35 est renuméroté 34.

#### Article 14

En vigueur étendu

L'article 36 est renuméroté 35. Dans l'avant-dernière phrase, le membre de phrase « l'organisation patronale avec l'assistance d'un représentant des organisations de salariés » est remplacé par « Offices de tourisme de France ou tout autre organisation désignée d'un commun accord ». La dernière phrase est supprimée.

#### Article 15

En vigueur étendu

L'article 37 est renuméroté 36.

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

### Signataires

Organisations patronales	FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT FO.

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

Principes généraux de la loi :

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

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

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2. L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

### Section 1 Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

#### Dérogation conventionnelle dans la branche

#### Article 2

En vigueur étendu

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

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers-conseillères en séjours, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres ;

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

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

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

### Dérogations individuelles

#### Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée inférieure à celle de l'article 2.1 du présent accord peut être fixée à la

demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

### **Dérogations imposées**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

### **Délai de prévenance**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

### **Garanties et contreparties pour les salariés à temps partiel**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Section 2 Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion**

#### **Temps partiel modulé**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 2 et conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes, à savoir, pour les guides et les chargés de promotion, salons, presse, actions à l'international, il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, appelée « temps partiel modulé ».

La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

#### **7.1. Application directe**

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

#### **7.2. Durée du travail**

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

#### **7.3. Répartition du temps de travail. - Etablissement du planning**

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

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

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

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

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

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

#### **7.5. Période de référence**

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

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

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

#### **7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité**

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

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

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

#### **7.7. Prise en compte des absences**

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période

considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

#### 7.8. *Embauche ou rupture du contrat en cours de période* (2)

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

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

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

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

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

### **Section 3 Dispositions générales**

#### **Heures complémentaires**

##### Article 8

En vigueur étendu

8.1. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.

8.2. Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.

8.3. Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.

8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.

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

8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.

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

#### **Aménagement de la durée du travail par avenant**

##### Article 9

En vigueur étendu

9.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà de 1/3 de la durée contractuelle.

9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.

9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

#### **Priorité d'emploi**

##### Article 10

En vigueur étendu

10.1. Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet, s'il existe un recrutement à un poste identique au sien.

10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

#### **Egalité de traitement des salariés à temps partiel**

##### Article 11

En vigueur étendu

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

#### **Garantie conventionnelle**

##### Article 12

En vigueur étendu

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

### **Section 4 Dispositions d'application**

#### **Effet**

##### Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Durée**

##### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

#### **Suivi**

## Article 15

En vigueur étendu

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

## Adhésion

### Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

## Communication

### Article 17

En vigueur étendu

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

## Publicité

### Article 18

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT FO.

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Il a donc été conclu le présent accord.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

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

## Bénéficiaires de la couverture

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## Dispenses d'affiliation

### Article 3

En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité de demander à être dispensés d'affiliation à la couverture, s'ils justifient se trouver dans l'une des situations suivantes, autant de

temps que cette situation perdure et qu'ils en justifient :

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

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

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

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

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

### **Garanties de la couverture santé**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

4.2. Les garanties sont complétées, au profit des salariés, par des prestations à degré élevé de solidarité et financées tel que prévu à l'article 8.2. Ces prestations sont précisées en annexe et seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

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

### **Financement de la couverture santé**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

5.1 a) Les garanties de base obligatoires visées aux articles 4.1 et 4.2 sont financées par une cotisation mensuelle égale à 31,38 € au 1er janvier 2016 (15,69 € en Alsace-Moselle), étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

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

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

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

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

c) L'article 5.1.b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.  
5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

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

### **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'affiliation 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 en partie par la structure. Dans une telle hypothèse, la structure verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

### **Cessation des garanties**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## Organisme recommandé

### Article 8

En vigueur étendu

8.1. Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture santé pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme de la procédure définie aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme assureur IPSEC Prévoyance.

Par l'effet de cette recommandation qui a donné lieu à l'établissement d'un contrat d'assurance cadre établi par IPSEC Prévoyance et auquel peuvent adhérer toutes les entreprises de la profession aux conditions identiques notamment de cotisations, IPSEC Prévoyance bénéficie de la recommandation de la branche, de telle sorte qu'il est chargé, par les signataires du présent avenant, d'informer les organismes de tourisme de l'existence du présent avenant et de recueillir, autant qu'ils le souhaiteront, leurs adhésions. Les relations entre la profession et IPSEC Prévoyance font l'objet de conventions distinctes précisant les engagements d'IPSEC Prévoyance.

La recommandation vaut, sauf résiliation à l'initiative des signataires du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2020. Les partenaires sociaux seront réunis au plus tard dans le courant du premier semestre 2020 pour examiner toute nouvelle recommandation.

8.2. Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 8.1, IPSEC Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

Ce fonds social est utilisé pour financer les actions visées à l'article 4.2.

### Durée

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 6 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

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

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

## Suivi de la couverture

### Article 10

En vigueur étendu

La commission paritaire assure le suivi de la couverture santé instituée par le présent accord. A ce titre, elle reçoit les rapports périodiques (ou pluriannuels) établis par l'organisme recommandé.

Elle analyse la situation de la couverture et notamment le taux d'adhésion des entreprises à l'assureur recommandé.

La commission paritaire évoque la situation de la couverture à l'occasion d'au moins deux réunions chaque année, dont l'une est organisée au cours des mois de septembre ou d'octobre.

La commission paritaire pourra inviter l'organisme assureur à participer à ces réunions.

## Communication

### Article 11

En vigueur étendu

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

## Application

### Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

## Annexe

En vigueur étendu

### Régime conventionnel de santé complémentaire pour l'ensemble du personnel

Prestations en complément des remboursements de la sécurité sociale dans la limite des frais réels

Nature des garanties	Panier de soins minimum (selon décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014)	Base	Option 1	Option 2
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale acceptée par la sécurité sociale</b> (établissements conventionnés ou non, y compris maternité)				
Frais de séjour	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires médicaux (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Honoraires chirurgicaux (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Lit accompagnant enfant hospitalisé	-	-	15 € par nuit	15 € par nuit
Chambre particulière	-	-	30 € par jour	50 € par jour
<b>Actes médicaux courants acceptés par la sécurité sociale</b>				
Consultations, visites de généralistes (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	50 % BR	80 % BR
Consultations, visites de spécialistes et professeurs (**)	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR

Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Actes techniques médicaux (**)	Ticket modérateur	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Analyses	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Radiologie (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	150 % BR	300 % BR
Participation actes coûteux (forfait 18 €)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport accepté par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
<b>Pharmacie</b>				
Pharmacie à service médical rendu fort (ex. vignettes blanches)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à service médical rendu modéré (ex. vignettes bleues)	-	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)	Ticket modérateur (base TFR)
Pharmacie à service médical rendu faible (ex. vignettes orange)	-	-	-	Ticket modérateur (base TFR)
<b>Dentaire</b>				
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (**)	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Prothèses dentaires figurant dans la nomenclature	55 % BR	130 % BR	200 % BR	300 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	25 % BR	50 % BR	100 % BR	200 % BR
Implantologie	-	-	200 € (*)	300 € (*)
Orthopédie, prothèses médicales (hors dentaires)				
Orthopédie et prothèses médicales prises en charge par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur	100 % BR	200 % BR
<b>Optique : une paire de lunettes par bénéficiaire tous les 2 ans, sauf changement de dioptrie supérieur à 0,5 (tous les ans pour les mineurs)</b>				
Monture prise en charge par la sécurité sociale	Par paire de lunettes : 100 € si verres simples, 200 € si verres complexes, 150 € si verres mixtes	50 €	100 €	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale et jetables	50 € (*)	100 € (*)	150 € (*)	
Opération chirurgie laser	-	200 € (*)	300 € (*)	
<b>Verre unifocal pris en charge par la sécurité sociale (par verre)</b>				
Dioptrie de 0 à 4	30 €	50 €	70 €	
Dioptrie de 4,25 à 6	50 €	80 €	100 €	
Dioptrie de 6,25 à 8	80 €	110 €	130 €	
Dioptrie > 8	120 €	140 €	160 €	
<b>Verre multifocal pris en charge par la sécurité sociale (par verre)</b>				
Dioptrie de 0 à 4	100 €	140 €	160 €	
Dioptrie de 4,25 à 6	130 €	170 €	190 €	
Dioptrie de 6,25 à 8	160 €	200 €	220 €	
Dioptrie > 8	210 €	250 €	270 €	
<b>Divers</b>				
Cures thermales	-	-	Ticket modérateur	Ticket modérateur
Ostéopathes, chiropracteurs, acupuncteurs, diététiciens, diplômés	-	-	20 € par séance (maxi 4 *)	20 € par séance (maxi 6 *)
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, soit en 2015 : 3 170 €. RSS : remboursements de la sécurité sociale. TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. TM : ticket modérateur. (* ) Par an et par bénéficiaire. (**) Attention : remboursement honoraires limité et/ou minoré si médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins selon règles du décret « Contrat responsable »				

## Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGDF ; FNCRT ; RN2D.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes

### Préambule

En vigueur étendu

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



financement de la formation professionnelle continue.

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

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

La formation professionnelle permet :

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

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

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

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

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

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

### **Plan de formation**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Article 1.1**

##### **Règles générales**

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

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

Le plan de formation permet :

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

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

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

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

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

#### **Article 1.2**

##### **Contenu du plan de formation et rémunération**

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **B. - Actions de développement des compétences, catégorie 2**

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

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

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

Ces engagements portent :

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

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

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

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

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

## Professionalisation

### Article 2

En vigueur étendu

#### Article 2.1

##### Contrat de professionnalisation

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

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

#### Article 2.2

##### Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

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

#### Article 2.3

##### Public visé

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

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

#### Article 2.4

##### Durée des actions

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

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

#### Article 2.5

##### Durée de la formation

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

#### Article 2.6

##### Rémunération des contrats de professionnalisation

Rémunération des salariés de moins de 26 ans

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

Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

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

#### Article 2.7

##### Tutorat

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

professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;

- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

#### Article 2.8

##### Prise en charge

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

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

#### Apprentissage

##### Article 3

En vigueur étendu

##### Article 3.1

##### Contrat d'apprentissage

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

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

##### Article 3.2

##### Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;

- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

##### Article 3.3

##### Public visé

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

##### Article 3.4

##### Durée du contrat

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

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, ou en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen, la durée est portée à 36 mois ;

- diplôme préparé de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;

- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEFP et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

##### Article 3.5

##### Durée de la formation

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

##### Article 3.6 (1)

##### Rémunération

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

- première année : 25 % ;

- deuxième année : 37 % ;

- troisième année : 53 %.

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

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Périodes de professionnalisation

##### Article 4

En vigueur étendu

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

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

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ;

- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

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

#### Article 4.1

##### Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

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

#### Article 4.2

##### Actions de formation

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

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

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

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

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

#### Article 4.3

##### Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 4.4

##### Rémunération du salarié

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

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

#### Article 4.5

##### Prise en charge

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

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

(1) Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Formations à l'initiative du salarié

### Article 5

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

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

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

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

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

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Chaque année, la procédure sera la suivante :

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

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

Article 5.1.4

Modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

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

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

D'autre part, les formations sanctionnées par :

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

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

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

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de

l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

#### Article 5.1.6

##### Politique d'abondement

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

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

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

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

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

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

#### Article 5.2

##### Congé individuel de formation (CIF)

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

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires. Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

##### **Outils d'orientation**

#### Article 6

En vigueur étendu

#### Article 6.1

##### Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 6.2

##### Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

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

##### **Jury d'examen**

## Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Outils de pilotage de la politique de formation

## Article 8

En vigueur étendu

### Article 8.1

#### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

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

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

Il a pour missions :

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

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

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

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

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

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

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

### Article 8.2

#### Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

### Article 8.2.1

#### Composition

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

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

### Article 8.2.2

#### Objectifs

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

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

### Article 8.2.3

#### Formation

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

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

#### Article 8.2.4

##### Emploi

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

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

#### Article 8.2.5

##### Missions complémentaires

Missions générales :

La CPNEFP a pour rôle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation).

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle examine périodiquement l'évolution des emplois en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation d'actions de développement des emplois et des compétences (Adec) et suit l'exécution de ces actions.

Contrat de professionnalisation

La CPNEFP a un rôle prépondérant en matière de professionnalisation. Elle prévoit notamment un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et peut formuler des recommandations pour les améliorer.

Elle détermine également les moyens nécessaires aux tuteurs.

#### Article 8.2.6

##### Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : Offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris et-administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

#### Article 8.2.7

##### Gouvernance

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les fédérations des employeurs et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

À la mise en place de la CPNEFP, le président sera élu dans le collège employeurs.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Le vice-président assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances a minima 15 jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat qui les archive.

#### Article 8.2.8

##### Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir a minima deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacements des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les articles 5,6 et 7 de la CCN des organismes de tourisme.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles légales de la représentativité.

Il est rédigé un compte rendu de chaque séance.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.



Section professionnelle paritaire (SPP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Participation au développement de la formation continue**

Article 9

En vigueur étendu

Trois types de contributions sont à distinguer :

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

Article 9.1

Contributions légales

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

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

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

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

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

Article 9.2

Contribution conventionnelle

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

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

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

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

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

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

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

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

**Poursuite des négociations**

Article 10 (1)

En vigueur étendu

Article 10

Poursuite des négociations

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 qui n'y figureraient pas.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

**Date d'application et dépôt**

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature et au plus tard le 1er janvier 2016.

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI FNGDF Régions FNCRT Tourisme et territoires
Organisations de salariés	CFDT FNECS CFE-CGC CSFV CFTC SNEPAT FO

#### Préambule

En vigueur étendu

Le titre X de la convention collective nationale des offices de tourisme est modifié comme suit :

L'avenant n° 15 du 2 décembre 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016, est venu modifier l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle.

Toutefois, les partenaires sociaux ont noté que l'article 2.6 de l'avenant n° 15 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation n'est pas à jour des dispositions légales.

L'article 2.6 est donc réécrit dans les termes suivants, le présent avenant s'y substituant.

#### Principe

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant ne saurait être moins favorable que les dispositions légales y compris en cas de modifications législatives ou réglementaires.

#### Rémunération des contrats de professionnalisation

##### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Rémunération des salariés de moins de 26 ans

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

##### 2.2. Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI Régions FNCRT Tourisme et territoires
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT SNEPAT FO

#### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

#### Objectifs

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

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

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

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

#### Champ d'application de l'accord

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### Recrutement

##### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Promotion et évolution professionnelle**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

### **Formation professionnelle continue**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Parentalité**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

- d'un congé maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

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

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

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

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

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

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

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

###### 5.3.1. Aménagement du temps de travail

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

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

Les salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6e mois de

bénéficiaire d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour (art. 28.3 de la convention collective).

#### 5.3.2. Enfant malade ou handicapé

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

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

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

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

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

#### 5.3.3. Dispositifs d'aide à la parentalité

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

### Égalité salariale

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

### Sensibilisation et communication

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

### Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

### Bilan annuel et mesures correctives

#### Article 9

En vigueur étendu

### Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

#### Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

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

Recrutements dans l'année écoulée :

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

Promotion et/ ou évolution dans l'année écoulée :

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

Formation professionnelle :

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

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales avec répartition homme/ femme ;

- suivi donné à ces demandes avec répartition homme/ femme : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/ femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié. es par genre ;

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

Mesures correctives :

- type d'action et calendrier de mise en œuvre ;

- bilan des actions correctives.

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

### Bilan et mesures correctives au niveau de la branche

Article 9.2

En vigueur étendu

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

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

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

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

### Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

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

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

### Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Recrutements dans l'année écoulée

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

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

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

Technicien ou agent de maîtrise 2.2					
Technicien ou agent de maîtrise 2.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.4					
Cadre 3.1					
Cadre 3.2					
Cadre 3.3					

#### Formation professionnelle

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

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

#### Temps de travail

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

#### Rémunération

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

(1) Calcul du salaire médian :

Pour un échelon dont le nombre de salariés est impair : le salaire médian est celui tel que la moitié des salariés de l'échelon considéré gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Pour un échelon dont le nombre de salarié est pair : le salaire médian est la moyenne des deux salaires du milieu.

## Avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI Régions FNCRT Tourisme et territoires
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions des articles 5, 6 et 34 de la convention collective nationale, la branche des organismes de tourisme comporte une commission

paritaire de branche ainsi qu'une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC).

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et de la négociation collective, notamment par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (art. L. 2232-9 du code du travail) dans le cadre d'un accord de branche spécifique.

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme a donc pour objet la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en lieu et place de la commission paritaire et de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation existantes à ce jour.

### 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 dans la branche des organismes de tourisme.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des organismes de tourisme vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des organismes de tourisme telle que prévue par les articles 34,35 et 36 de la convention collective nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

### Composition de la CPPNI

#### Article 2

En vigueur étendu

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche. Chaque organisation pourra être représentée par 3 membres maximum, cependant à titre exceptionnel, chaque organisation pourra être représentée par un membre supplémentaire.

Ces salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Dans la limite de deux salariés travaillant dans un organisme de tourisme mandatés par une organisation syndicale, ceux-ci bénéficient d'un quota de 48 heures de délégations annuelles. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

### Missions de la CPPNI

#### Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- elle régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et 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 convention collective nationale des organismes de tourisme dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- elle définit l'ordre public conventionnel de branche (1) ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Le huitième point de l'alinéa 1 de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### 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 de la branche des organismes de tourisme doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche 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 commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour les organismes de tourisme, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est la suivante : offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris - administration @ offices-de-tourisme-de-france. org.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### Modalités de fonctionnement de la CPPNI

#### Article 5

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

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 ;

- 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.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

### **Saisine de la commission pour interprétation**

#### Article 6

En vigueur étendu

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la présente convention collective, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 7 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

En cas d'absence de ses représentants, chaque organisation aura la possibilité de donner pouvoir en son nom à une organisation du même collège.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire entre les collègues employeur et salarié conformément aux règles de la représentativité. Cet accord peut aboutir à la conclusion d'un avenant à la convention collective.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

#### Article 7

En vigueur étendu

L'indemnisation des déplacements (cf. art. 17 de la CCN), des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration, des membres de cette commission est assurée par les organismes employeurs. Elle est limitée à deux personnes par organisation.

### **Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de tourisme.

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.

## **Avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP**

### **Signataires**

Organisations patronales	FNOTSI ; Destination régions FNCRT ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNEPAT FO,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter et actualiser les dispositions de la CCN relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la



formation professionnelle visées à l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 portant modification du titre 10 « Formation professionnelle » afin de faciliter et améliorer le dialogue social.

Cet avenant complète l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 en rajoutant les articles 8.2.5, 8.3, 8.4 et 8.5.

NOTE : Cet avenant complète l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 en modifiant l'article 8.2.5 et en ajoutant les articles 8.2.6, 8.2.7 et 8.2.8.

### **Missions, domiciliation, gouvernance et fonctionnement**

Article 1er

En vigueur étendu

Article 8.2.5

Missions complémentaires

Missions générales :

La CPNEFP a pour rôle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation).

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle examine périodiquement l'évolution des emplois en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation d'actions de développement des emplois et des compétences (Adec) et suit l'exécution de ces actions.

Contrat de professionnalisation

La CPNEFP a un rôle prépondérant en matière de professionnalisation. Elle prévoit notamment un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et peut formuler des recommandations pour les améliorer.

Elle détermine également les moyens nécessaires aux tuteurs.

Article 8.3

Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : Offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris et -administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

Article 8.4

Gouvernance

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les fédérations des employeurs et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

À la mise en place de la CPNEFP, le président sera élu dans le collège employeurs.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Le vice-président assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances a minima 15 jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat qui les archive.

Article 8.5

Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir a minima deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacements des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les articles 5,6 et 7 de la CCN des organismes de tourisme.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles légales de la représentativité.

Il est rédigé un compte rendu de chaque séance.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

### **Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord**

Article 2

En vigueur étendu

2.1 Le présent avenant prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

2.2 Il est conclu pour une durée indéterminée.

2.3 Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

2.4 Le texte du présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)

2.5 L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

(1) Le point 2-4 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

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

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi travail du 8 août 2016 est venue modifier les dispositions relatives au compte épargne-temps (CET).

Cette loi définit le champ laissé à la négociation collective et incite donc à ouvrir une négociation sur les modalités du compte épargne-temps (CET).

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un avenant à l'accord relatif au CET du 28 octobre 2009 qui se substitue à ce dernier afin de se conformer aux exigences légales.

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

### Champ d'application. - Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

#### 1.1 Modalités de mise en place

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

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

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

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

#### 1.2. Bénéficiaires

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

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

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

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

### Alimentation du CET

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

### Utilisation du CET

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

#### 3.2. Conditions

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

par la loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Utilisation du CET pour la formation

##### Article 4

En vigueur non étendu

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

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

#### Tenue des comptes

##### Article 5

En vigueur non étendu

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

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

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

#### Délai de prise du congé

##### Article 6

En vigueur non étendu

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

#### Indemnisation du congé

##### Article 7

En vigueur non étendu

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

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

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

#### Indemnisation sous forme monétaire

##### Article 8

En vigueur non étendu

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

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

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

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

#### Régime fiscal et social des indemnités

##### Article 9

En vigueur non étendu

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

## Versement aux plans d'épargne

### Article 10

En vigueur non étendu

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

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

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

De plus, ces sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective bénéficient de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du code des impôts, c'est-à-dire de l'impôt sur le revenu.

### Garanties

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de 6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux dispositions des articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

À défaut, conformément à l'article L. 3153-1 du code du travail, s'appliquera le dispositif supplétif de garantie mis en place par décret.

### Cessation CET

#### Article 12

En vigueur non étendu

Le CET prend fin en raison :

- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié aux ayants droit.

Le salarié peut aussi faire le choix de faire consigner ces sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

### Transfert du CET

#### Article 13

En vigueur non étendu

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre, le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur cédant alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET.

À défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

### Durée de l'accord

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

### Clause de rendez-vous et de suivi

#### Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord pour le bilan et le suivi de l'accord, avec des données à partir d'un échantillon des structures ayant mis en place le CET.

15.2. En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 60 jours suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

### Notification. - Dépôt

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à l'extension auprès du ministère du travail.

## Avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

### Préambule

En vigueur étendu

Les ordonnances Macron sont venues modifier les montants des indemnités légales de départ des salariés.

La loi a toutefois laissé à la négociation collective la possibilité d'améliorer ce dispositif.

Dès lors, les partenaires sociaux ont décidé de réécrire l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans le cadre du présent avenant.

## Champ d'application, structures concernées

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est d'application directe s'applique à toutes les structures de tourisme relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme, y compris aux structures de moins de 50 salariés.

## Principe et prise d'effet

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant se substitue à l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de tourisme à compter de sa signature dans les conditions légales.

## Indemnités

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Définitions

##### 3.1.1. Salaire brut mensuel

Pour l'application de l'article 2 le « salaire brut mensuel » à prendre en compte est constitué du salaire de base (indice payé) auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

Les primes sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 1234-4 du contrat de travail pro rata temporis.

##### 3.1.2. Ancienneté

L'ancienneté se définit par la présence effective dans l'organisme de tourisme au sens l'article 16-1 de la convention collective nationale.

##### 3.2. Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 8 mois d'ancienneté dans l'organisme de tourisme bénéficie en cas de licenciement - sauf faute grave ou lourde - ou de rupture conventionnelle d'une indemnité calculée comme suit :

- 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective pour les 10 premières années ;

- 1/3 du salaire brut mensuel par année de présence effective à partir de la 11e année.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

Pour les salariés de plus de 52 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

Le calcul de l'indemnité s'effectuera selon les dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

##### 3.3. Fin de carrière (1)

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité brute de fin de carrière au moins égale à 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

## Durée de l'avenant

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

## Adhésion

### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

## Révision

### Article 6

En vigueur étendu

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

*La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail. (1)*

*Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception. (1)*

(1) Alinéas étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle 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 3 décembre 2019 - art. 1)

## Dénonciation

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## Publication

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	FS CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Le tourisme, en tant qu'activité transversale, s'inscrit de plus en plus dans le cadre d'actions culturelles et sportives, ces deux domaines participant de l'essence même du tourisme. Dans ce sens, le tourisme participe à de grands projets et événements structurants et au développement de filières techniques. Il devient donc nécessaire de se saisir de ces grands événements et de ces importantes manifestations sportifs et/ ou culturels organisés dans notre pays et qui sont vecteurs de tourisme national et local.

Dans ce contexte, forts du savoir-faire et du professionnalisme des acteurs de la branche, les partenaires sociaux souhaitent saisir cette opportunité de développement de l'activité touristique et donc du développement des emplois attachés au tourisme.

Pour faciliter la mise en place de ces projets, les partenaires sociaux souhaitent bénéficier des dispositions de l'article 30 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 dont sont issus les articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail, par la mise en place du contrat à durée indéterminée d'opération.

Le présent accord fixe donc les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'une opération au sens des dispositions précitées.

### Champ d'application, structures concernées

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe et permet à tout organisme de tourisme relevant de la branche de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération dans les conditions ci-après définies.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux structures employant moins de 50 salariés.

Le nombre de contrats d'opération ne pourra pas excéder 10 % de l'effectif en ETP (équivalent temps plein) ; toutefois, toute structure de tourisme de moins de 20 salariés pourra solliciter une dérogation auprès de la CPPNI par courrier adressé au secrétariat de la CPPNI.

### Activités concernées nécessaires à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'opération

Article 2

En vigueur étendu

Les activités permettant de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération sont définies de la façon suivante :

- les programmes initiés par une collectivité territoriale ou l'État et inscrits dans leur schéma de développement ;
- les projets collectifs thématiques portés par une ou plusieurs collectivités et/ou un ou plusieurs organismes de tourisme sur un ou plusieurs territoires ;
- les grands événements sportifs ou culturels de portée régionale, nationale ou internationale et non récurrents ;
- les programmes relevant d'appels à projets européens limités dans la durée.

### Durée de la mission

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Le contrat à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée de l'opération.

3.2. *En cas de prolongation de l'opération, le présent contrat fera l'objet d'un avenant dans les mêmes conditions. (1)*

3.3. En cas de prolongation de la mission, celle-ci ne pourra pas être proposée à nouveau à un autre salarié à l'exception du départ volontaire du salarié.

3.4. La mission ne pourra pas être inférieure à 18 mois ni excéder 60 mois.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

### Nature du contrat

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat à durée indéterminée d'une nature particulière dont les spécificités font l'objet du présent accord. Pour le reste, il est régi par les dispositions conventionnelles et légales relatives au contrat à durée indéterminée notamment s'agissant de la période d'essai.

4.2. Le contrat à durée indéterminée d'opération fait l'objet d'un contrat spécifique qui doit comporter les mentions suivantes :

- la nature de contrat à durée indéterminée d'opération ;
- l'activité concernée permettant sa conclusion ;
- la durée prévisible de la mission ;
- les contreparties objet du présent accord ;
- les modalités de rupture et la nature du licenciement.

4.3. Le nombre de contrat à durée indéterminée d'opération est limité à deux contrats par salarié dans la même structure.

### Contreparties

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Garanties en termes de formation

Article 6

Au départ du salarié, le CPF fera l'objet d'un abondement dégressif de 20 % pour la 1<sup>re</sup> année, 15 % la 2<sup>e</sup> année et 10 % la 3<sup>e</sup> année.

### **Modalités d'information sur le terme de la mission**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

7.1. Le salarié sera informé du terme de la mission 2 mois avant son terme.

7.2. Le CSE sera informé du terme de la mission dans les mêmes délais.

### **Modalités de rupture et procédure de licenciement**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

8.1. La rupture du contrat d'opération intervient au terme de l'opération prévue contractuellement.

8.2. La rupture du contrat d'opération effectuée dans ces conditions repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture s'effectue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif personnel conformément aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

8.3. Le motif du licenciement est constitué par l'achèvement de l'opération pour laquelle il a été conclu.

8.4. Dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée, le salarié fera l'objet d'un licenciement dans les mêmes conditions, notamment quant aux garanties prévues par les articles 5.2 et 5.3 du présent accord et fera l'objet d'un préavis de 2 mois.

8.5. Dans tous les autres cas, hors licenciement pour faute, la rupture du contrat de travail avant le terme de l'opération ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement au sens de l'article 8.3.

8.6. Le salarié bénéficie d'une priorité à l'embauche pendant une durée de 12 mois suivant son licenciement pour tout poste à qualification et compétences identiques. En cas d'embauche, le salarié sera dispensé d'effectuer une période d'essai et bénéficiera de l'ancienneté résultant du CDI d'opération et conservera à minima son indice majoré comme indice d'embauche et tous les droits résultant de l'ancienneté notamment ceux relatifs aux conditions d'éligibilité.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

### **Adhésion**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

*Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement. (1)*

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

### **Révision**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

*La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail. (1)*

*Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec avis de réception. (1)*

(1) Alinéas étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle 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 3 décembre 2019 - art. 1)

### **Commission de suivi**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

La CPPNI assurera le suivi des contrats conclus dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

Cette commission se réunira tous les 2 ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

### **Dénonciation**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie.

### **Publication de l'accord**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO,

En vigueur étendu

Aux termes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). Dès lors, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Le tourisme, en tant qu'activité transversale, construit des liens forts avec les secteurs du loisir, de la culture, du sport et du divertissement.

Ces différents secteurs se sont donc retrouvés sur les caractéristiques suivantes :

- une interdépendance de compétences à développer autour des activités de création ;
- une présence dans l'ensemble des territoires ;
- des périmètres institutionnalisés autour de différents ministères de tutelle ou rattachement ;
- des métiers réunis par le rapport au public ;
- des économies non linéaires de projets et de création intellectuelle.

Le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle et au choix de l'OPCA.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout organisme de tourisme relevant de la branche y compris aux structures employant moins de 50 salariés, ces dernières étant soumises aux obligations de formation.

#### Désignation de l'OPCO

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent l'OPCO AFDAS sur le secteur 8 sous réserve de son agrément.

#### Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

#### Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### Révision

Article 5

En vigueur étendu

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

#### Publication de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCDDT ; FNGF ; FNCRT ; FNSRLA.
Organisations de salariés	UNECTOURE ; Fédération des services CFDT ; CGT-FO ; SNPT CFE-CGC ; CFTC.

#### Valeur du point au 1er octobre 2000

#### Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

En application de l'article 2 de l'accord du 23 février 2000, la valeur du point est fixée à 49,40 F à compter du 1er octobre 2000.

Article 2

Le coefficient plancher minimum est porté de 142 points à 145 points.

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension et s'applique le premier jour du mois suivant la date d'extension.



## Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNCRT ; FNCDT ; FNOTSI ; FNGDF.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; UNECTOURE.

### Salaires

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de revaloriser les planchers des niveaux employés 1-1 et 1-2, de la grille de qualification des emplois.

Ils portent :

- le niveau 1-1 à l'indice 1220, soit à la valeur de 1 268,80 € au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- le niveau 1-2 à l'indice 1300, soit à la valeur de 1 325 € au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

## Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La FNOTSI ; La FNCDT ; La FNCRT ; La FNSRLA ; La FNGF,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFDT ; La CFE-CGC ; L'UNECTOURE,

### Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

La valeur du point est fixée à 1,056 € au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et à 1,066 € au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Article 2

Le présent accord prend effet à la date de signature du présent accord.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2006.

## Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	FNCRT ; FNCDT ; FNGF.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; UNECTOURE.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 1,077 € au 1er janvier 2008 et à 1,082 € au 1er juillet 2008.

Article 2

En vigueur étendu

L'échelon 1.1 est porté à 1 250 € au 1er janvier 2008.

L'échelon 1.2 est porté à 1 350 € au 1er janvier 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au plus tard le 1er janvier 2008.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNGF ; FNCRT.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNECTOURE.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 1,098 € au 1er janvier 2009 et 1,104 € au 1er juillet 2009.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se retrouver avant le 31 mai 2009 pour examiner l'évolution de la situation économique et négocier une nouvelle valeur du point le cas échéant, d'une part, et engager la négociation salariale 2010 d'autre part.

Article 3

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2009.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; FNCRT ; FNGDF ; RN2D.
Organisations de salariés	UNECTOURE ; CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,11 € au 1er juillet 2011.

### Article 2

En vigueur étendu

Les indices plancher sont revalorisés comme suit au 1er janvier 2011 :

(En euros.)

échelon	Indice plancher
1.1	1 268
1.2	1 368
1.3	1 488
2.1	1 568
2.2	1 708
2.3	1 818
2.4	2 158
3.1	2 418
3.2	2 818
3.3	3 368

Les employeurs veilleront à ce que ces nouveaux indices plancher soient compatibles avec la grille en vigueur dans leur organisme.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2011.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNOTSI ; La FNGF ; La FNCRT ; Le RN2D,
Organisations de salariés	L'UNECTOURE ; La CSFV CFTC ; La CFDT ; La CFE-CGC ; Le SNEPAT CGT-FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,115 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1er janvier 2012 et à 1,121 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1er juillet 2012.

### Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dans le courant du 1er trimestre 2012 portant sur la politique globale de rémunération :

- ancienneté ;
- qualification ;
- minimum conventionnel ;
- valeur du point.

Dans le cas où cette négociation aboutirait avant le 30 juin 2012, la valeur du point serait portée à 1,126 €, soit une augmentation de 1 % au lieu des 0,5 % prévus au 1er juillet 2012.

## Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT ; Le RN2D,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC,

Article unique

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 1,124 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2013 et à 1,128 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er juillet 2013.

Une augmentation des indices de l'échelon 1 au 1er janvier 2013 :

- échelon 1.1, indice 1300 ;
- échelon 1.2, indice 1382 ;
- échelon 1.3, indice 1495.

### Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; Le SNEPAT CGT-FO,

Article unique

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à :

- 1,131 € (soit une augmentation de 0,3 %) au 1er janvier 2015 ;
- 1,133 € (soit une augmentation de 0,15 %) au 1er juillet 2015.

### Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FNOTSI ; La FNGDF ; La FNCRT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; Le SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point pour l'année 2016 reste identique à celle fixée au 1er juillet 2015, soit 1,133 €.

Article 2

En vigueur étendu

Au 1er janvier et au 1er juillet 2016, tous les indices sont revalorisés de 4 points.

**Annexe**

En vigueur étendu

Indices planchers

Au 1er janvier 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 304
1.2	1 386
1.3	1 499
2.1	1 572
2.2	1 712
2.3	1 822
2.4	2 162
3.1	2 422
3.2	2 822
3.3	3 372

Au 1er juillet 2016

(En euros.)

Echelon	Indice plancher
1.1	1 308
1.2	1 390
1.3	1 503
2.1	1 576
2.2	1 716
2.3	1 826
2.4	2 166
3.1	2 426
3.2	2 826
3.3	3 376

## Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	FNOTSI ; Tourisme et territoires,
Organisations de salariés	CGT ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNEPAT FO,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous par leur volonté d'aboutir au présent accord leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à un juste équilibre budgétaire des structures de tourisme lesquelles viennent de subir ou subissent encore les conséquences des fusions et regroupement engendrés par l'application de la loi Nôtre.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 6 décembre 2018.

### Champ d'application et structures concernées

#### Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

#### Prise d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1er janvier 2019.

#### Durée de l'avenant

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Adhésion

#### Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### Publication

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Valeur du point d'indice

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Au 1er janvier 2019, le point d'indice est augmenté de 0,5 % ; il est porté de 1,133 € à 1,138 € ;

6.2. Au 1er juillet 2019, le point d'indice est augmenté de 0,4 % ; il est porté de 1,138 € à 1,142 € ;

### Revalorisation des indices planchers des niveaux 1.1 et 1.2

#### Article 7

En vigueur étendu

7.1. L'indice minimal du niveau 1.1 est porté de l'indice 1308 à l'indice 1360.

7.2. L'indice plancher correspondant au niveau 1.2 est porté de l'indice 1390 à l'indice 1430.

### Revalorisation de la gratification annuelle de l'article 21

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Grille des indices planchers et rémunérations**

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2010-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions :

- de l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009, relatif aux gratifications, à la convention collective susvisée ;
- de l'accord du 28 octobre 2009, relatif au compte épargne-temps, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

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. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2010-05-26

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 organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle, à 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 définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

La partie « Enfant malade ou handicapé » du chapitre 5 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail au titre duquel le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé dit de présence parentale sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés non rémunérés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du texte susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

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° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2010-12-24

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 organismes de tourisme du 5 février 1996, modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2010, relatif à la valeur du point, 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 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° 2010/43, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010**

Paru au JORF du 2011-01-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective 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 du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

#### Article 4

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° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective 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 des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 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 des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de 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 de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à 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 l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

#### 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 boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective 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 boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective 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 des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective 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 industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, 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 de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective 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

entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

#### 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 (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective 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 entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

#### 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'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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 entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, 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 l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective 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 fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### 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 personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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 travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à 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 du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

#### Article 29

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° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

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, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011**

Paru au JORF du 2011-07-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de 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 l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

#### 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 du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de 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 des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, 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 du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de 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 des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à 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 des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à 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 des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de 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 maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, 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 mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, 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 du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et 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 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, 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 des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et 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 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu 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 collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance 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 commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de 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 de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu 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 des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu 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 des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997,

les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », 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 nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, 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 nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à 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 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à 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 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

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 31

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, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2012-03-24

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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° 2012/02, 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 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, 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 des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite

convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

#### 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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de 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 nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de 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 des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de 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 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de 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 régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à 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 des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu 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 l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de 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 de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, 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 entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, 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'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de 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 entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

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 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

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 du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de 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 unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de 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 organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à 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 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

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 22

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 et des avenants 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 19 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2013-02-28

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point, 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 définir et à 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° 2012/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013**

#### 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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 (BO 2012-35) relatif à la période d'essai, 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 l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 145 du 17 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 28 du 26 octobre 2012 (BO 2012-47) relatif à l'indemnité de départ en retraite, 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 du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord du 6 décembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de l'avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 (BO 2012-38) relatif aux congés pour enfant malade, conclu dans le cadre de 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 des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 102 du 11 juin 2012 (BO 2012-32) relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, 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 des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 43 du 29 novembre 2012 (BO 2013-2) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de :

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur de process, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle promoteur des ventes-merchandiseur, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 5 du 11 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au droit individuel à la formation prioritaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 25 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la prise en charge de la professionnalisation, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 57 du 14 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006 (n° 2579), les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de 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 du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2012 (BO 2013-01) modifiant l'article 4 de la convention collective portant sur la révision, 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 de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 76 du 19 juin 2012 (BO 2012-40) relatif au régime de frais de soins de santé, 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 du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001 (n° 993), les dispositions du protocole d'accord du 14 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif à l'ancienneté, conclu dans le cadre de 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle assistant moniteur de voile, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 79 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle éducateur mobilité à vélo (EMV), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 81 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée, 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 télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord du 23 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant du 28 mars 2012 (BO 2012-21) relatif à la réécriture de certains articles de la convention collective, à ladite convention collective.

#### Article 21

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 22

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, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2015-04-17

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point, 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 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° 2014/52, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au temps partiel, à la convention collective susvisée. L'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

Le paragraphe 7.4 de l'article 7 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail.

Le paragraphe 7.8 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-2 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/20 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-08

#### 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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de 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 des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), à 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), à 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 du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), 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 des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de 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 organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 16

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 17

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, disponibles sur le site <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 des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2015-12-18

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996 les dispositions de l'accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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° 2015/242, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2016-02-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, notamment pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 heures hebdomadaire et 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 5 février 2016.

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° 2015/52 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2016-04-16

## 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 2.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail.

L'article 3.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-1 et suivants 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 7 avril 2016.

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° 2016/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017**

Paru au JORF du 2017-04-30

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de 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 du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de 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 des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de 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 de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de 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 des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), 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 des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), 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 du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de 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 de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), 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 des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de 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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de 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 des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), 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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à 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 la platurgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), 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 unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de 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 nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de 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 nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à 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 commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à 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 des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), 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 des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

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 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2017

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013, les dispositions de l'accord relatif au renouvellement, conclu le 19 janvier 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord.

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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 33 portant sur les frais d'obsèques (article 73), conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/9), à 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord paritaire national relatif aux commissions paritaires régionales, conclu le 28

mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de 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 des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 de mise en conformité du 'panier de soin et contrats responsables' à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé, conclu le 10 décembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de 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 nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire portant sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 6 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016, et dans leur propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du département du Var (Var), conclu le 28 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord ;
- l'accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence, conclu le 28 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord.

#### Article 7

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 du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif sur la formation professionnelle, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/11), dans le cadre de 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 la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 30 des dispositions générales, conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/12), à 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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 104 relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 16 décembre 2016 (BOCC 2017/9), 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 organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/19), à ladite convention collective.

#### Article 11

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 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

##### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 3

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

##### Article 4

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

##### Article 5

Convention collective nationale de l'imprimerie de lauré et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 6

Accord national relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016.

Article 7

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 8

Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555).

Article 9

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 10

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Fait le 25 juillet 2017.

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, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le huitième point de l'alinéa 1 de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 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 29 juin 2018.

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° 2017/41 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'accord n° 18 du 20 avril 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord ne présentant pas de données quantitatives et qualitatives, qui auraient été recueillies en amont de la négociation, est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche, à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

L'alinéa 1er de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

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 2 juillet 2018.

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° 2017/30 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2018-08-11

## 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la domiciliation, à la gouvernance et au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à la convention collective susvisée. Le point 2-4 de l'article 2 est étendu 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 27 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-20

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au télétravail, conclu le 28 juin 2018 (BOCC 2019/9), dans le cadre de 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 des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif à l'OPCO, conclu le 7 novembre 2018 (BOCC 2019/24), 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 casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 23 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de 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 l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la classification des emplois, conclu le 17 avril 2018 (BOCC 2018/36), 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 nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 80 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 25 mars 2019 (BOCC 2019/21), 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 des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant conclu le 13 mars 2019 à l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation d'un opérateur de compétences (BOCC 2019/28), dans le cadre de 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 des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 29 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de 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 des

entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 13 mars 2019 (BOCC 2019/21), 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 des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 20 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de 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 organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'accord de branche n° 27 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu le 15 mars 2019 (BOCC 2019/25), 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 des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCO, conclu le 18 décembre 2018 (BOCC 2019/28), dans le cadre de 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 professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 24 janvier 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

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 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 3 : convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 4 : convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 5 : convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607).

Article 6 : convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 7 : convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 8 : convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 9 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148).

Article 10 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 11 : convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Article 12 : convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)

Paru au JORF du 2019-08-03

#### 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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

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'avenant 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'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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)**

Paru au JORF du 2019-12-11

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 organismes de tourisme du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 25 du 17 juillet 2018 relatif à la modification de l'article n° 13, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.3 est entendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 6 sont étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle 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).

- l'accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 11 sont étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telle 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'avenant et de l'accord 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 avenant et 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 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/48 et 2019/3 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Contrat d'étude prospective
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFI	Crédit de formation individualisé
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNMHS	Caisse nationale des monuments historiques et des sites
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
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
CPNIC	Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEA	Diplôme d'études approfondies
DECS	Diplôme d'études comptables supérieures
DEFA	Diplôme d'état relatif au fonctions d'animation
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESF	Ecole de ski française
FNCDT	Fédération nationale des comités départementaux du tourisme
FNCRT	Fédération nationale des comités régionaux de tourisme
FNGF	Fédération nationale des Gîtes de France
FNOTSI	Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
LRI	Liste régionale interprofessionnelle
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OTSI	Offices de tourisme et syndicats d'initiative
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TFR	Tarif forfaitaire de responsabilité
UNECTOUR	Union nationale des employés et cadres du tourisme
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Indemnité en période de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 15	3
	Indemnité en période de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 15	3
Astreintes	VIII. - Temps de travail effectif (Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail)		23
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 1er	1
Chômage partiel	V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation (Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail)		23
Congés annuels	Durée des congés payés (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 24	5
Congés exceptionnels	Autres congés (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 28	6
	Congés spéciaux	Article 27	6
Frais de santé	Annexe (Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés)		41
Indemnités de licenciement	Indemnités (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 13	2
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés)		41
	Autres congés (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 28	6
	Chapitre V. - Parentalité (Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		30
	Congés spéciaux	Article 27	6
	Parentalité (Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	53
Paternité	Parentalité (Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	53
Période d'essai	Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai (Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai)	Article 1er	34
	Contrat à durée indéterminée (CDI) (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 11	2
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Contrat à durée indéterminée (CDI) (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 11	2
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention (Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention)	Article 9	35
	Contreparties (Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération)	Article 5	64
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.)	Article 20	5
	Revalorisation de la gratification annuelle de l'article 21 (Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point)	Article 8	70
Salaires	Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 (Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013)	Article unique	69
	Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point (Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point)	Article 2	67
	Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point (Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point)	Article 1er	67
	Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009 (Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009)	Article 1er	67
	Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011 (Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011)	Article 1er	68
	Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011 (Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011)	Article 2	68
	Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 (Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012)	Article 1er	68
	Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 (Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012)	Article 2	68
	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 (Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015)	Article unique	69
	Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 (Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016)	Article 1er	69
	Annexe (Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016)		69
	Grille des indices planchers et rémunérations (Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point)	Article 9	71
	Salaires (Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires)		67
	Salaires (Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires)		67
	Valeur du point au 1er octobre 2000 (Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires)		66



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1996-02-05	Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996	17
	Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.	1
1997-05-14	Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle	21
1997-07-01	Avenant n° 4 du 1er juillet 1997 relatif à la formation professionnelle	21
1999-03-30	Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail	22
2000-11-06	Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires	66
2001-12-10	Annexe I à l'accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois	25
2004-01-27	Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatif aux heures supplémentaires	27
2004-07-06	Avenant du 6 juillet 2004 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT sur la forfaitisation de certains cadres	27
2006-01-24	Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires	66
	Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires	67
2006-09-25	Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif aux diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité	27
	Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres	28
2007-09-21	Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point	67
	Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009	67
2008-11-26	Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention	28
	Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	28
2009-09-30	Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification	31
2009-10-28	Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps	31
2010-04-22	Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-1
2010-04-28	Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai	34
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-1
2010-09-27	Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011	68
2010-12-01	Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés	34
2010-12-24	Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-1
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-4
2011-11-28	Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	68
2012-03-24	Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-6
2012-03-28	Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention	34
2012-10-16	Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013	68
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-7
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-9
2013-02-28	Arrêté du 19 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-11
2013-04-03	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	JO-12
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015	69
2014-12-03	Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel	36
2015-04-17	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-13
2015-09-15	Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés	39
2015-10-08	Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016	69
2015-11-07	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-14
2015-12-02	Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention	42
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-14
2015-12-18	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-15
2016-02-12	Arrêté du 5 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-15
2016-04-16	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-16
2016-04-18	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-16
2016-10-27	Avenant n° 17 du 27 octobre 2016 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation	51
2017-04-20	Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	52
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-16
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-16
2017-06-14	Avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	56
2017-07-19	Avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP	58
2017-08-01	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2017	JO-19
2018-05-31	Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps	60
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-21

Date	Texte	Page
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-21
2018-07-17	Avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective	62
2018-08-11	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-22
2018-08-18	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-22
2018-12-06	Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération	64
2018-12-07	Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point	70
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
2019-03-15	Accord n° 27 du 15 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	65
2019-07-20	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-22
2019-07-22	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-22
2019-08-03	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-23
2019-08-05	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-23
2019-12-11	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909)	JO-24



## **Index alphabétique**



-

- Champ d'application de l'accord 29
- Communication avec les instances représentatives du personnel 31
- Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision 31
- Égalité salariale 30
- Formation professionnelle continue 29
- Parentalité 30
- Promotion et évolution professionnelle 29
- Recrutement 29
- Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel 31
- Sensibilisation et communication 30

## A

- Accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés 39
- Accord du 16 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 68
- Accord du 21 septembre 2007 relatif à la valeur du point 67
- Accord du 25 septembre 2006 relatif aux salaires 67
- Accord du 26 novembre 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009 67
- Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1
- Accord du 27 septembre 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2011 68
- Accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 68
- Accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps 31
- Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail 22
- Accord du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 69
- Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 28
- Accord du 6 novembre 2000 relatif aux salaires 66
- Accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 69
- Accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération 64
- Accord n° 27 du 15 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO) 65
- Activités concernées nécessaires à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'opération 64
- Adhésion 39, 63, 65, 66, 70
- Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers 20
- Alimentation du CET 32, 60
- Amenagement de la durée du travail par avenant 38
- Annexe 34, 41, 55, 69
- ANNEXE I
  - Classification des emplois et grille de salaires 17-20
- Annexe I
  - Classification des emplois et grille de salaires 17
  - Classification des emplois et grille de salaires relative à la convention collective nationale du 5 février 1996 17
- Annexe I à l'accord du 10 décembre 2001 relatif à la qualification des emplois 25
- Application 22, 41
- Apprentissage 45
- Autres congés 6
- Avantages acquis 1
- Avenant du 1er décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandataires 34
- Avenant du 24 janvier 2006 relatif aux salaires 67
- Avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention 35
- Avenant du 6 juillet 2004 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la RTT sur la forfaitisation de certains cadres 27
- Avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel 36
- Avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention 42
- Avenant n° 17 du 27 octobre 2016 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation 51
- Avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 52
- Avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 56
- Avenant n° 2 du 27 janvier 2004 relatif aux heures supplémentaires 27
- Avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP 58
- Avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps 60
- Avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective 62
- Avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point 70
- Avenant n° 3 du 14 mai 1997 relatif à la formation professionnelle 21
- Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 relatif aux diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et à la maternité 27
- Avenant n° 4 du 1er juillet 1997 relatif à la formation professionnelle 21
- Avenant n° 4 du 25 septembre 2006 relatif à la forfaitisation des cadres 28
- Avenant n° 6 du 26 novembre 2008 portant interprétation de l'article 13 de la convention 28
- Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 relatif à la gratification 31
- Avenant n° 9 du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai 34

## B

- Bénéficiaires (Champ d'application. - Bénéficiaires) 32, 60
- Bénéficiaires de la couverture 39
- Bilan annuel et mesures correctives 54
- Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure 54
- Bilan et mesures correctives au niveau de la branche 55

## C

- Cessation CET 62
- Cessation des garanties 40
- Cessation du CET 33
- Champ d'application 1, 22, 36, 39, 66
- Champ d'application de l'accord 52

Champ d'application et structures concernees 70  
Champ d'application, structures concernees 63, 64  
Champ d'application. - Beneficiaires 32, 60  
Champ d'application. - Publication. - Extension 58  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 1  
- Services generaux 17  
Chapitre Ier Champ d'application de l'accord 29  
Chapitre Ier. - Champ d'application de l'accord 29  
Chapitre II  
- Droit syndical 1  
- Services administratifs 17  
Chapitre II Recrutement 29  
Chapitre II. - Recrutement 29  
Chapitre III 18  
Chapitre III  
- Representation du personnel 2  
Chapitre III Promotion et evolution professionnelle 29  
Chapitre III. - Promotion et evolution professionnelle 29  
Chapitre IV  
- Contrats de travail 2  
- Organismes a vocation communale ou intercommunal 19  
Chapitre IV Formation professionnelle continue 29  
Chapitre IV. - Formation professionnelle continue 29  
Chapitre IX  
- Conges 5  
Chapitre IX Communication avec les instances representatives du personnel 31  
Chapitre IX. - Communication avec les instances representatives du personnel 31  
Chapitre V  
- Indemnites 2  
- Organismes a vocation departementale 20  
Chapitre V Parentalite 30  
Chapitre V. - Parentalite 30  
Chapitre VI 20  
Chapitre VI  
- Duree du travail 3  
Chapitre VI Egalite salariale 30  
Chapitre VI. - Egalite salariale 30  
Chapitre VII  
- Agents de maitrise et cadres d'organismes particuliers 20  
- Remuneration 4  
Chapitre VII Sensibilisation et communication 30  
Chapitre VII. - Sensibilisation et communication 30  
Chapitre VIII  
- Prevoyance 5  
Chapitre VIII Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 31  
Chapitre VIII. - Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 31  
Chapitre X  
- Formation professionnelle 6  
Chapitre X Duree de l'accord, opposabilite, denonciation et revision 31  
Chapitre X. - Duree de l'accord, opposabilite, denonciation et revision 31  
Chapitre XI  
- Interpretation, conciliation 15  
Chapitre XII  
- Qualification des emplois 15  
Classification des emplois et grille de salaires (Annexe I  
- Classification des emplois et grille de salaires) 17  
Clause de rendez-vous et de suivi 62  
Commission de suivi 65  
Communication 39, 41  
Composition de la CPPNI 57  
Compte epargne-temps 31, 60  
Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant a la CPPNI 58  
Conditions de denonciation 25  
Conditions de mise en oeuvre de la modulation 23  
Conges 5  
Conges speciaux 6  
Contrat a duree indeterminee (CDI) 2  
Contrat de travail a duree determinee (CDD) 2  
Contrat de travail a duree indeterminee d'operation 64  
Contrats de travail 2  
Contreparties 64  
Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 fevrier 1996. Etendue par arrete du 6 decembre 1996 JORF 19 decembre 1996. 1  
Convention collective nationale du 5 fevrier 1996 1

## D

Date d'application et depot 51  
Decompte et indemnisation des temps de deplacement professionnels 4  
Definition des termes et niveaux employes dans la grille de qualification 17  
Delai de prevenance 37  
Delai de prise du conge 33, 61  
Delegates du personnel, comite d'entreprise et delegation unique du personnel 2

Denonciation 63, 65  
Denonciation. - Revision 58  
Depot 25  
Derogation conventionnelle dans la branche 36  
Derogations imposees 37  
Derogations individuelles 36  
Designation de l'OPCO 66  
Dispenses d'affiliation 39  
Disposition specifique aux membres des commissions paritaires nationales 1  
Dispositions d'application 38  
Dispositions generales 1, 38  
Diverses mesures liees a la duree du travail, aux conges speciaux et a la maternite 27, 28  
Droit syndical 1  
Duree 25, 38, 41, 66  
Duree de l'accord 62, 65  
Duree de l'accord, opposabilite, denonciation et revision 55  
Duree de l'avenant 63, 70  
Duree de la mission 64  
Duree des conges payes 5  
Duree du travail 3  
Duree du travail hebdomadaire ou mensuelle 36  
Duree, denonciation, revision 1

## E

Effet 38  
Egalite de traitement des salaries a temps partiel 38  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 28, 52  
Egalite salariale 54  
Embauches 24  
Entree en vigueur 25  
Entree en vigueur et duree du present avenant a la convention collective nationale 58  
Entree en vigueur, duree et denonciation de l'accord 59  
Extension 25  
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 56

## F

Financement de la couverture sante 40  
Fonctionnement du compte 32  
Forfaitisation de certains cadres 27  
Forfaitisation de certains cadres (Modification a l'avenant n° 1 a l'accord du 30 mars 1999 relatif a la RTT - Forfaitisation de certains cadres) 27  
Forfaitisation des cadres 28  
Formation professionnelle 6, 21  
Formation professionnelle continue 53  
Formations a l'initiative du salarie 46  
Fractionnement 5  
Frais de deplacement des delegues mandates 34

## G

Garantie conventionnelle 38  
Garanties 62  
Garanties de la couverture sante 40  
Garanties en termes de formation 64  
Garanties et contreparties pour les salaries a temps partiel 37  
Gouvernance et fonctionnement de la CPNEFP 58  
Gratification 5, 31  
Grille de qualification des emplois 15  
Grille des indices planchers et remunerations 71  
Groupements d'employeurs 24

## H

Heures complementaires 38  
Heures supplementaires 24, 27  
Heures supplementaires (IX a - Heures supplementaires) 24  
Heures supplementaires (IX a. - Heures supplementaires) 24

## I

I. - Preambule 22  
II - Champ d'application. 22  
II. - Champ d'application 22  
III - Modalites de la reduction du temps de travail. 22  
III. - Modalites de la reduction du temps de travail 22  
Indemnisation des frais pour l'exercice du droit syndical dans le cadre des commissions paritaires nationales 1  
Indemnisation du conge 33, 61  
Indemnisation sous forme monetaire 61  
Indemnite en periode de maladie ou d'accident 3  
Indemnite pour travail du dimanche, jours feriers et de nuit 2  
Indemnites 2, 63  
Instauration d'une couverture sante obligatoire pour tous les salaries 39  
Interpretation de l'article 13 de la convention 28  
Interpretation, conciliation 15

IV - Saisonnalite. 23  
IV. - Saisonnalite 23  
IX - Heures supplementaires. 24  
IX a - Heures supplementaires. 24  
IX a. - Heures supplementaires 24  
IX. - Heures supplementaires 24

## J

Jury d'examen 48

## L

Licenciement des representants du personnel 2

## M

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 40  
Maladie en cours de conge paye 5  
Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 23  
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 56  
Mise en place de la CPPNI 57  
Missions de la CPPNI 57  
Missions, domiciliation, gouvernance et fonctionnement 59  
Modalites d'exercice du droit syndical 2  
Modalites d'information sur le terme de la mission 65  
Modalites de defraiements et de prise de repos compensateur 4  
Modalites de fonctionnement de la CPPNI 57  
Modalites de gestion et de garantie des CET 33  
Modalites de la reduction du temps de travail 22  
Modalites de rupture et procedure de licenciement 65  
Modele de fiche de saisine 15  
Modification a l'avenant n° 1 a l'accord du 30 mars 1999 relatif a la RTT - Forfaitisation de certains cadres 27  
Modification de l'article 13 de la convention 62  
Modification de la convention 35  
Modification du titre X « Formation professionnelle » de la convention 42

## N

Nature du contrat 64  
Notification. - Depot 33, 62

## O

OPCO AFDAS 65  
Organisme recommande 41  
Organismes a vocation communale ou intercommunal 19  
Organismes a vocation departementale 20  
Outils d'orientation 48  
Outils de pilotage de la politique de formation 49

## P

Parentalite 53  
Participation au developpement de la formation continue 51  
Periode d'essai 34  
Periodes de professionalisation 45  
Personnels concernes par le present accord 24  
Plan de formation 43  
Possibilite de forfaitisation de certains cadres (XIII bis - Possibilite de forfaitisation de certains cadres) 24  
Possibilite de forfaitisation de certains cadres (XIII bis. - Possibilite de forfaitisation de certains cadres) 24  
Poursuite des negociations 51  
Preambule 1, 22, 28, 32, 36, 39, 52, 56, 58, 60, 62, 64, 70  
Preambule a la grille de qualification des emplois 15  
Prevoyance 5  
Prime d'anciennete 5  
Principe 52  
Principe et prise d'effet 63  
Principes 1, 15  
Priorite d'emploi 38  
Prise d'effet 70  
Prise d'effet et duree 33  
Professionalisation 44  
Promotion et evolution professionnelle 53  
Publication 63, 70  
Publication de l'accord 65, 66  
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 56  
Publicite 39

## Q

Qualification des emplois 15, 25

## R

Rappel des principes 2  
Recrutement 52  
Reduction du temps de travail 22

Reexamen de l'accord 25  
Regime fiscal et social des indemnites 33, 61  
Remuneration 4, 23  
Remuneration des contrats de professionnalisation 51, 52  
Representation du personnel 2  
Representation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux elections des representant(e)s du personnel 54  
Revalorisation de la gratification annuelle de l'article 21 70  
Revalorisation des indices planchers des niveaux 1.1 et 1.2 70  
Revision 63, 65, 66

## S

Saisine de la commission pour interpretation 58  
Saisonnalite 23  
Salaires 4, 66, 67  
Salaries cadres 5  
Salaries non cadres 5  
Section 1 Duree du travail hebdomadaire ou mensuelle 36  
Section 2 Temps partiel module pour les guides et charges de promotion 37  
Section 3 Dispositions generales 38  
Section 4 Dispositions d'application 38  
Sensibilisation et communication 54  
Services administratifs 17  
Services generaux 17  
Suivi 38  
Suivi de l'accord 25, 55  
Suivi de la couverture 41

## T

Temps de travail effectif 23  
Temps partiel 24  
Temps partiel module 37  
Temps partiel module pour les guides et charges de promotion 37  
Tenue des comptes 32, 61  
Texte de base 1  
Transfert du CET 62  
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 57  
Travail a temps partiel 36  
Travail effectif et repos hebdomadaire 3

## U

Utilisation du CET 32, 60  
Utilisation du CET pour la formation 32, 61  
Utilisation sous forme monetaire 33

## V

V. - Conditions de mise en oeuvre de la modulation 23  
Valeur du point 2019 70  
Valeur du point au 1er juillet 2011 68  
Valeur du point au 1er octobre 2000 66  
Valeur du point d'indice 70  
Valeur du point pour l'annee 2012 68  
Valeur du point pour l'annee 2013 68  
Valeur du point pour l'annee 2015 69  
Valeur du point pour l'annee 2016 69  
Versement aux plans d'epargne 62  
VI - Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail. 23  
VI. - Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 23  
VII - Remuneration. 23  
VII. - Remuneration 23  
VIII - Temps de travail effectif. 23  
VIII. - Temps de travail effectif 23

## X

X. - Temps partiel 24  
XI - Embauches. 24  
XI. - Embauches 24  
XII - Groupements d'employeurs. 24  
XII. - Groupements d'employeurs 24  
XIII - Personnels concernes par le present accord. 24  
XIII bis - Possibilite de forfaitisation de certains cadres 24  
XIII bis. - Possibilite de forfaitisation de certains cadres 24  
XIII. - Personnels concernes par le present accord 24  
XIV - Reexamen de l'accord. 25  
XIV. - Reexamen de l'accord 25  
XIX - Depot. 25  
XIX. - Depot 25  
XV - Suivi de l'accord. 25  
XV. - Suivi de l'accord 25  
XVI - Entree en vigueur. 25  
XVI. - Entree en vigueur 25

XVII - Extension. 25  
XVII. - Extension 25  
XVIII - Duree. 25  
XVIII. - Duree 25  
XX - Conditions de denonciation. 25  
XX. - Conditions de denonciation 25



