

Convention collective

TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL



N° de brochure : 3151

N° IDCC : 1316

Date de dernière mise à jour : 2020-07-30

Sommaire

Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Avantages acquis	1
Liberté d'opinion et droit syndical	1
Titre II : Représentation du personnel	2
Délégués du personnel	2
Elections des délégués du personnel	2
Electorat - Eligibilité	3
Mission	3
Exercice des fonctions de délégué	3
Comité d'entreprise	3
Création - Election des membres du comité d'entreprise	3
Electorat - Eligibilité	3
Durée du mandat	4
Mission du comité d'entreprise	4
Fonctionnement du comité	4
Titre III : L'emploi	4
Information sur l'emploi	4
Définition des contrats de travail	4
Personnel permanent	4
Contenu des contrats	4
Communication de la convention collective nationale	5
Période d'essai	5
Modifications aux contrats relatives à l'emploi	5
Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations	6
Personnel saisonnier	6
Contenu du contrat	6
Période d'essai	6
Dispense de la période d'essai	6
Dispositions particulières au premier contrat saisonnier	7
Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs	7
Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution	7
Personnel d'appoint	7
Personnel et statuts particuliers	7
Temps partiel, jeunes, handicapés	7
Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers	7
Salaire de base	7
Modalités de révision de la valeur des salaires minima	8
Egalité de rémunération entre hommes et femmes	8
Prime d'ancienneté	8
Avantages acquis après 1 an de présence	8
Déménagement	8
Frais de déplacement	8
Logement dans les établissements de vacances	8
Nourriture	8
Avantages collectifs culturels et de loisirs	9
Régime de retraite	9
Titre V : Durée du travail	9
Durée hebdomadaire du travail	9
Titre VI : Congés et absences	9
Travail effectif	9
Durée des congés payés	9
Repos hebdomadaire	9
Jours fériés	9
Congés spéciaux	10
Titre VII : Formation	10
Formation professionnelle continue	10
Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents	10
Maladie et accident	10
Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident	11
Maternité	11
Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail	11
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	11
Formation des membres du CHSCT	11
Titre X : Rupture du contrat de travail	11
Démission	11
Licenciement individuel	11
Licenciement pour faute grave	11
Licenciement collectif pour motif économique	11
Délai-congé (préavis)	12
Indemnité de licenciement	12
Certificat de travail	12
Départ à la retraite	12
Titre XI : Procédure	12
Publicité et durée de l'accord	12
Révision	12
Dénonciation	12
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	13
Application	14
Textes Attachés	14

Avenant n° 27 du 17 septembre 1991 relatif au régime de retraite supplémentaire	14
Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier	15
Définition des contrats de travail	15
Contenu du contrat	15
Période d'essai	15
Dispense de la période d'essai	15
Dispositions particulières au premier contrat saisonnier	15
Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs	15
Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution	16
Personnel d'appoint	16
Accord du 27 décembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation	16
Nature et ordre de priorité des actions de formation	16
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	17
Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation	17
Formation des saisonniers	18
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers	18
Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial	19
Durée de l'accord	20
Additif du 28 juin 1979 à la convention collective, relatif à l'emploi et la formation	20
Additif à l'accord sur l'emploi et la formation	20
Formation en alternance.	20
Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT	20
Préambule	20
TITRE Ier : Modalités applicables à toutes les entreprises	20
Heures supplémentaires	21
Astreintes	21
Coupures dans la journée	21
Régime de forfait	21
Travail intermittent	22
Modulation du temps de travail	22
Maintien de salaire	23
TITRE II : Accord d'accès direct	23
<LIEN_SECTION_TA cid='KALISCTA000005754886' debut='2001-12-29' etat='VIGUEUR_ETEN' fin='2999-01-01' id='KALISCTA000005754886' niv='2' url='/KALI/SCTA/00/00/05/75/48/KALISCTA000005754886.xml'>Champ d'application	23
Dispositions relatives au temps de travail	24
Création d'emplois	24
TITRE III : Dispositions générales	24
Durée de l'accord	24
Date d'effet	24
Réexamen de l'accord	24
Suivi de l'accord	25
Publicité	25
Extension	25
Avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif aux classifications et aux salaires	25
Préambule	25
Glossaire	28
Avenant n° 40 du 12 février 2003 portant modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT	28
Préambule	28
La durée conventionnelle du temps de travail	28
Délai de prévenance - Calendrier prévisionnel : (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37)	28
Durée minimale de travail : (art. 7.2.4 de l'avenant n° 37)	29
Programme indicatif et conditions de modification : (art. 7.2.5 de l'avenant n° 37)	29
Extension de l'avenant	29
Avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme	29
Préambule	29
Objet de l'avenant	29
Montant de la contribution	29
Utilisation du produit de la collecte	30
Modalités de recouvrement	30
Construction d'un comité de gestion paritaire	30
Information à la commission paritaire nationale	31
Demande d'extension	31
Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre Avenant du 3 juin 2004	31
Lettre de dénonciation du 7 septembre 2005 de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance	31
Avenant n° 47 du 5 avril 2006 relatif à la mise à la retraite	31
Préambule	31
Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans)	32
Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières	32
Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire	32
Objet et champ d'application	32
Bénéficiaires	33
Conditions d'ancienneté	33
Risques couverts	33
Revalorisation des prestations	37
Garantie frais de santé	37
Conditions de suspension des garanties	39
Modalités d'adhésion	39
Dispositions générales	40
Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance	40
Obligations des entreprises adhérentes et des salariés	41
Financement du régime	41
Extension	41

Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I)	41
Avenant n° 1 du 3 avril 2008 à l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de prévoyance complémentaire	43
Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance	43
Préambule	44
Avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords	46
Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	47
Préambule	48
Avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance	50
Préambule	50
Avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective	53
Préambule	53
Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire	56
Préambule	56
Accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	59
Chapitre Ier Politique et objectif de la formation Fonctionnement des instances paritaires	59
Chapitre II Formation en entreprise	61
Chapitre III Gestion des parcours	63
Chapitre IV Certifications de branche	65
Accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement	66
Préambule	66
1. Obligations conventionnelles de versement	66
2. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche	66
3. Sécurisation juridique	66
Accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance	67
Préambule	67
Annexe	71
Avis d'interprétation du 17 janvier 2017 concernant l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	71
Préambule	71
Avenant n° 1 du 17 janvier 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	71
Préambule	71
Avenant n° 2 du 20 février 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	72
Préambule	72
Avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	72
Préambule	73
Accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement	73
Préambule	73
Avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	74
Préambule	74
Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective	76
Adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers	77
Avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	77
Préambule	77
Avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	78
Préambule	78
Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	78
Préambule	78
Accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	79
Préambule	79
Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	80
Préambule	80
Annexes	85
Accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés	86
Préambule	86
Annexe	87
Avenant n° 6 du 1er juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	88
Préambule	88
Accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	88
Préambule	89
Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	93
Préambule	93
Avenant n° 7 du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	95
Préambule	95
Textes Salaires	96
Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires	96
Salaires à compter du 1er juin 1994 (1)	96
Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires	96
Salaires au 1er juillet 2006 et au 1er janvier 2007	96
Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires	97
Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1)	97
Salaires à compter du 1er juillet 2007	97
Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	97
Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010	98
Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	98
Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012	99
Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	99
Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	100
Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015	100

Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	100
Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020	101
Préambule	101
Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	102
<i>Avant-propos</i>	102
<i>Annexes</i>	107
Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	109
<i>Annexes</i>	117
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	120
<i>Préambule</i>	121
<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i>	122
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i>	123
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i>	124
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i>	126
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i>	127
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i>	127
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i>	127
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i>	128
<i>Titre IX Autres dispositions</i>	128
<i>Annexe</i>	128
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des maisons familiales de vacances ; Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale de vacances et loisirs (S.A.T.P.S.) ; Fédération nationale tourisme et travail (F.N.T.T.) ; Groupement syndical des organismes de tourisme social (G.S.O.T.S.) ;
Organisations de salariés	Fédération des employés, cadres techniciens et agents de maîtrise F.E.C.T.A.M-C.F.T.C. ; Fédération des employés et cadres C.G.T.F.O. ; Fédération des transports et du tourisme C.F.E.C.G.C. ; Fédération générale des services-livre ; Fédération commerce distribution services C.G.T..
Organisations adhérentes	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (Unodesc) par lettre du 19 février 1991. Fédération UNSA Sport 3S , par lettre du 18 juin 2018 (BO n°2018-41)
Organisations dénonçantes	La fédération nationale des maisons, villages et gîtes familiaux de vacances, campings, cap France, 28, place Saint-Georges, 75009 Paris ; Le syndicat des associations du tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs, 1, impasse des Dahlias, 25200 Grandcharmont ; Loisirs, vacances, tourisme, représentée par le S.A.T.P.S., 68, rue d'Hauteville, 75010 Paris ; Vacances, loisirs, familles, 132, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, La C.F.D.T., fédération des services, 47, avenue Simon-Bolívar, 75019 Paris, L'ensemble des signataires de la convention collective nationale du 15 avril 1976, en application de l'article 31, décident de dénoncer tous les articles et avenants de la convention précitée concernant la prévoyance collective. Ce régime conventionnel de prévoyance est remplacé par l'annexe prévoyance signée le 7 décembre 1994 dans le cadre de la convention collective du 28 juin 1979 dite ' convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial '. Ne subsistent donc que les articles qui concernent la retraite complémentaire avec désignation de la C.R.I.-U.N.I.R.S. et arrêté d'extension ministériel en date du 6 mars 1968. (J.O. du 20 mars 1968, p. 3128) ainsi que les avenants 5 du 7 juin 1984 et 9 du 18 novembre 1986. La date d'effet de cet accord de dénonciation est la date d'effet de l'annexe prévoyance à la convention collective nationale des organismes du tourisme social. Il est rappelé que dans le cadre du droit des conventions collectives, les salariés conservent les avantages individuels acquis (art.L. 132-8 du code du travail). (BO conventions collectives 94-52).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 22-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-28 étendu par arrêté du 20 août 2004 JORF 1-9-2004.

La convention collective du tourisme social et familial règle, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes de tourisme social et familial sans but lucratif dont l'activité principale est de mettre à la disposition de leurs usagers des logements en maisons familiales, centres et villages de vacances à équipements légers ou développés et, accessoirement, d'exploiter des terrains de camping-caravaning ou d'organiser des séjours ou des voyages de vacances ou de loisirs.

Les organismes concernés par la présente convention exercent l'activité principale suivante : exploitation de maisons familiales, centres et villages de vacances mettant éventuellement à la disposition des touristes des services de restauration, de loisirs ou de sports et des installations sanitaires. A titre accessoire, ils peuvent exploiter des terrains de camping-caravaning, des agences de voyages.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention sont le plus souvent classées sous le code NAF 55-2 E.

Les établissements dépendant d'organismes de tourisme social et familial et développant des activités à titre accessoire sont le plus souvent classés sous les codes NAF 55-2 C et 63-3 Z.

La présente convention s'applique aux sièges sociaux et centres d'activité administrative des organismes associatifs visés ci-dessus (généralement référencés sous les codes 74-1 J et 91-3 E).

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

La présente convention ne peut être en aucune manière la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention :

- soit individuellement par contrat ;
- soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Droit syndical

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

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

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter les décisions concernant le recrutement, la promotion, la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'application des sanctions et des mesures de discipline et de licenciement.

Si le salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur et le salarié concerné, accompagné du délégué syndical ou, à défaut, d'un délégué du personnel, s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

La grève n'entraîne pas rupture du contrat de travail, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise pour fait de grève.

3.2. Sections syndicales

La liberté collective de constituer des sections syndicales est reconnue aux syndicats représentatifs. La liberté d'action et d'expression est reconnue aux sections syndicales parmi le personnel de l'entreprise.

La création et le fonctionnement des sections syndicales sont placés dans le cadre des dispositions légales.

Des accords, au niveau des entreprises, peuvent compléter les dispositions prévues à la présente convention.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'entreprise et pendant les heures de travail.

Dans la mesure du possible, un local aménagé est mis à la disposition des sections syndicales dans les entreprises de moins de 200 salariés inclus. Au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

Une armoire fermant à clé sera mise à la disposition de chaque délégué syndical sur les sites où ils existent.

Chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève.

Les sections syndicales peuvent réunir leurs membres à concurrence de 1 heure par mois pendant le temps de travail. Cette heure est déterminée après entente préalable avec la direction, en fonction des problèmes inhérents à la bonne marche de l'entreprise (problèmes de sécurité, d'accueil, de maintenance). L'entreprise met un local à la disposition des sections syndicales pour la tenue des réunions.

3.2. bis Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à la disposition des organisations syndicales.

Dans les structures où il n'y a pas de délégué syndical d'entreprise, un panneau permettant l'affichage de six formats 21x29,7 centimètres sera à disposition des syndicats de salariés qui pourront utiliser ce panneau à leur convenance pour leur information syndicale. Un exemplaire de ces communications sera remis simultanément au chef d'entreprise ou au responsable d'établissement.

L'accès de ce panneau est autorisé quatre fois par an au maximum à des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise ou à l'établissement et mandatés par les organisations syndicales signataires de la convention collective.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts émanant des organisations syndicales dans l'enceinte de l'établissement.

3.3. Délégués syndicaux

L'activité des délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales s'exerce dans le cadre de la loi.

Un délégué syndical est reconnu :

- au niveau des entreprises dont l'effectif atteint au moins 26 salariés ;
- au niveau des établissements lorsque ceux-ci atteignent également ce seuil de 26 salariés.

A partir de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

Un regroupement régional des établissements est possible.

On trouvera dans le tableau ci-dessous le montant mensuel du crédit d'heures selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le crédit d'heures est utilisé conformément aux dispositions du code du travail.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE ou de l'établissement	MONTANT MENSUEL du crédit d'heures
26-49	5 heures
50-150	10 heures
151-500	15 heures
501 et plus	20 heures

Cet effectif est déterminé conformément à la réglementation sur la détermination des seuils d'effectifs.

Les délégués syndicaux participant à des réunions paritaires officielles ou organisées d'un commun accord entre les parties signataires de la présente convention ont leur salaire maintenu dans la limite d'un délégué syndical par entreprise et par syndicat.

Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies à l'article 61.

3.3. bis Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

Tout nouveau délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une organisation syndicale représentative bénéficie d'une formation économique sociale et syndicale prise en charge selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entretiens de début de mandat et les entretiens professionnels doivent permettre de vérifier que le ou la délégué(e) ne subit aucune discrimination du fait de l'exercice de son mandat et bénéficie d'une évolution de rémunération conforme aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail. Il est rappelé que les délégués syndicaux peuvent faire valider les compétences acquises lors de l'exercice de leur mandat dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations syndicales ont droit à un temps de préparation rémunéré égal au temps prévu pour la négociation elle-même.

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1 650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces dispositions.

Le système de comptabilisation des frais de représentation (salaire et déplacement) ne doit pas constituer une gêne à l'exercice de leurs fonctions.

Article 3.3. ter Moyens mis à disposition des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national (3)

Le/la salarié(e) mandaté(e) par une organisation syndicale représentative pour siéger dans une commission ou un groupe de travail paritaire de la branche bénéficie du maintien de salaire pour les temps de préparation intra et intersyndicaux nécessaires à ces réunions en présentiel physique ou conférence téléphonique. Ces temps de préparation sont décomptés dès lors qu'ils sont justifiés par une feuille de présence signée ou par un justificatif de la réunion téléphonique. Ce temps de préparation est décompté en heures et plafonné à 70 heures par année civile pour chaque mandaté d'une organisation syndicale et par entreprise. Dans le cas où les mandatés d'une même organisation syndicale sont présents dans la même entreprise, ce crédit de 70 heures est partagé.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge par le fonds du paritarisme.

3.4. Interruption de contrat pour l'exercice d'un mandat syndical.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise après un an de présence (selon l'article 30) pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale, l'intéressé :

1. Conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté ;
2. Jouit pendant six ans, à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réembauche doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(1)

(2)

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

(3) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel

Délégués du personnel

Elections des délégués du personnel.

Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués du personnel.

Les chefs d'établissement sont tenus d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi et selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales.

Les délégués sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles

Le nombre des délégués du personnel est fonction de l'effectif moyen calculé sur la base du nombre de journées travaillées ramené au mois (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail (arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).

Electorat - Eligibilité

Article 5

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, ayant au moins trois mois de présence dans l'entreprise.

Sont éligibles, conformément à la loi, les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans révolus :

- les permanents, tels que définis à l'article 15, doivent justifier de douze mois au moins de présence dans l'entreprise ;
- les saisonniers, tels que définis à l'article 19, doivent justifier au moins d'une année de présence dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues à l'article 30.

Des dérogations aux conditions requises pour être électeur et éligible, pour les organismes ou établissements dont l'ouverture d'accueil aux adhérents est inférieure à 6 mois par an, pourront éventuellement être appliquées localement, après accord entre les organisations syndicales et le chef d'établissement ou sur autorisation de l'inspection du travail.

Mission

Article 6

En vigueur étendu

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux chefs d'établissement toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux classifications professionnelles ainsi qu'à l'application du code du travail, de la présente convention, de ses annexes et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle et d'accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites.

Il est précisé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ou de CHSCT, ils assument certaines des missions dévolues à ces institutions représentatives.

Exercice des fonctions de délégué

Article 7

En vigueur étendu

Les délégués sont reçus ensemble par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus :

- collectivement, en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction de l'établissement ;
- individuellement, sur leur demande, sur les questions à traiter (1).

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus une note exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite sur le registre des délégués, avec mention de la réponse de la direction dans un délai n'excédant pas 6 jours après la réunion.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la loi, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Si des délégués du personnel sont mis en place dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé. Au-delà, la réglementation en vigueur s'applique.

Le temps passé en délégation est considéré comme temps de travail et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Le chef d'établissement met à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Compte tenu de la structure de l'établissement, ce local peut ne pas être mis à la disposition permanente et exclusive des délégués du personnel.

Dans ce cas, les délégués du personnel disposent alors du matériel de rangement nécessaire, fermant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les délégués, est placée sous leur responsabilité.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 424-4 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Comité d'entreprise

Création - Élection des membres du comité d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Il est constitué un comité d'entreprise dans les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés (1).

Les élections ont lieu tous les 4 ans ou d'une durée égale à celle définie par accord d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans.

Le fonctionnement du comité d'entreprise est régi selon les dispositions ci-après et la législation en vigueur.

Un protocole d'accord détermine, au niveau de chaque entreprise :

- la répartition des sièges par collège électoral entre les différentes catégories professionnelles ;
- les modalités pratiques de vote, notamment pour les votes par correspondance ;
- éventuellement, le regroupement d'établissements de moins de 50 salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).

Electorat - Eligibilité

Article 9

En vigueur étendu

Sont électeurs aux élections du comité d'entreprise :

- les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et remplissant les conditions exigées par la loi ;
- les saisonniers tels que définis à l'article 19, justifiant, au moment du vote, de 3 mois de présence soit par un seul contrat, soit au cours d'une deuxième saison consécutive.

Sont éligibles :

- les salariés permanents des deux sexes remplissant les conditions exigées par la loi, âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise de façon continue depuis 12 mois au moins ;
- les saisonniers tels que définis à l'article 19, justifiant, le jour du scrutin, de 12 mois de présence, conformément aux dispositions prévues à l'article 30.

Durée du mandat

Article 10

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour l'une des durées mentionnées à l'article 8 de la présente convention collective. Ils sont rééligibles.

Mission du comité d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Le comité d'entreprise exerce sa mission dans le cadre de la loi.

Notamment :

- il participe à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements s'y rapportant ;
- il participe à l'action de la commission à la formation et à la promotion du personnel ;
- il assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, au bénéfice des salariés, et est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction ;
- il assure la gestion de la subvention de fonctionnement ;
- il exerce à titre consultatif, dans l'ordre économique, les attributions prévues par la législation en vigueur et a la possibilité de se faire assister par tout expert de son choix, selon les dispositions légales en vigueur.

Fonctionnement du comité

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 28 du 26-5-1993 en vigueur le 1-11-1993 étendu par arrêté du 27-10-1993 JORF 9-11-1993

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et se réunit selon les modalités fixées par son propre règlement intérieur.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au comité, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5.

L'employeur indemnise comme temps de travail le temps passé aux séances du comité d'entreprise et des commissions constituées par celui-ci.

Deux membres du comité d'entreprise, désignés par celui-ci, assistent au conseil d'administration des organismes, avec voix consultative.

Le financement du comité d'entreprise (sauf accord paritaire particulier fixant un montant supérieur) correspond à 1 % de la masse salariale (1).

L'employeur prend à sa charge à l'élection ou tous les quatre ans en cas de réélection une formation économique de 5 jours maximum pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux désignés pour siéger au comité d'entreprise.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 30 juin 1986, art. 1^{er}).*

Titre III : L'emploi

Information sur l'emploi

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le sexe, la race, la situation familiale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale et aux conditions de travail et d'emploi.

Animées du désir de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, les parties contractantes conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir, s'ils sont permanents, à la connaissance du personnel de l'entreprise, dont il a la responsabilité.

Avant tout recrutement extérieur pour un contrat à durée indéterminée, une priorité sera donnée à tout salarié de l'entreprise présentant l'aptitude et la qualification nécessaires.

Pour une nouvelle fonction occupée par un salarié à titre définitif, toutes facilités lui seront données pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires.

Définition des contrats de travail

Article 14

En vigueur étendu

Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel :

1. Le personnel dénommé ' permanent ' sous contrat à durée indéterminée (art. 15) ;
2. Le personnel dénommé ' saisonnier ' sous contrat d'une durée déterminée (art. 19).

Il est en outre précisé que les entreprises de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pourvoir au remplacement d'un salarié temporairement absent), le tout conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Les dispositions de l'article 19, 2e, 3e et 5e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables.

A titre exceptionnel et dans les conditions prévues à l'article 24, elles peuvent employer un personnel dénommé ' d'appoint ' sous contrat d'une durée déterminée.

Personnel permanent

Contenu des contrats

Article 15

En vigueur étendu

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, dont un est remis au salarié dès l'embauche. Ce contrat stipule :

- identité des parties ;

- date d'embauche ;
- lieu d'affectation ;
- référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- qualification ;
- niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- salaire brut ;
- durée du travail ;
- durée de la période d'essai ;
- conditions particulières, notamment logement et nourriture ;
- nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat fait l'objet d'une signification écrite.

Communication de la convention collective nationale

Article 15-Bis

En vigueur étendu

Pour les salariés permanents, au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié éventuellement par voie électronique un exemplaire de la présente convention à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et de ses avenants, et éventuellement du règlement intérieur et /ou des accords d'entreprise.

Pour les représentants du personnel au comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, l'employeur doit procurer un exemplaire de la convention collective et de ses avenants.

Période d'essai

Article 16

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- 3 mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le salarié cadre.

Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe.

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, prolongent d'autant la période d'essai.

La durée de la période d'essai peut, exceptionnellement, être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, le préavis observé par l'employeur est fixé à :

- 24 heures si le contrat dure depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si le contrat dure depuis au moins 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le préavis est de 24 heures si le contrat a duré moins de 8 jours et de 48 heures s'il a duré au moins 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, le salarié se trouve confirmé dans son emploi.

Modifications aux contrats relatives à l'emploi

Article 17

En vigueur étendu

Remplacé par Avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

1. Modifications d'affectation ou mutation avec maintien du niveau d'emploi

En dehors des changements de lieu d'affectation prévus au contrat de travail, l'employeur peut être amené, pour des raisons importantes telles que les vacances de poste, les limitations d'activité, la création de nouveaux centres, à proposer à un salarié permanent, au sein de l'entreprise :

- soit un autre emploi ;
- soit une autre affectation qui entraîne un changement de résidence.

Le salarié a la possibilité, conformément à l'article 13, de postuler à un poste vacant soit dans l'établissement où il est affecté, soit dans un autre établissement dépendant de l'entreprise à laquelle il est lié par contrat.

a) Mutation (1) :

Le salarié est affecté à un autre établissement, ce qui entraîne un changement de résidence. Il s'agit d'une mutation. Celle-ci peut être définitive ou temporaire. Lors de cette décision, l'employeur doit tenir le plus grand compte de la situation personnelle et familiale des salariés.

Dans le cas où un salarié refuse une mutation non prévue au contrat de travail, il conserve son emploi, sauf en cas de suppression de poste.

Le salaire et le niveau sont au moins identiques à la rémunération antérieure.

b) Modification d'affectation :

Le salarié est affecté, avec accord des deux parties, à un autre emploi : il ne change pas d'établissement. Il s'agit d'une modification d'affectation prévue au contrat et non d'une mutation. Celle-ci est signifiée par écrit.

Les dispositions prévues en cas de mutation peuvent être appliquées à une modification d'affectation d'emploi d'un salarié.

2. Affectation promotionnelle accompagnée ou pas de mutation

Les dispositions prévues à l'alinéa ' Mutation ' précédent sont applicables en cas d'affectation promotionnelle.

Pour une affectation à une fonction bénéficiant d'une position supérieure, l'intéressé reçoit :

- dans le cas d'une affectation provisoire, temporairement, sous forme d'indemnité, la différence de rémunération afférente au poste nouvellement occupé par lui ;
- dans le cas d'une affectation définitive, la rémunération correspondant à la nouvelle qualification, à l'issue de la période probatoire éventuelle d'adaptation

professionnelle.

Celle-ci est fixée à :

- 1 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- 2 mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

Cette période probatoire d'adaptation peut être exceptionnellement renouvelée une fois.

Si cette période n'est pas positive, l'intéressé :

- soit réintègre le poste qu'il occupait ;
- soit est muté dans un autre service ou établissement, ou dans un poste correspondant à ses compétences, étant entendu que le salaire et le coefficient sont au moins équivalents à sa rémunération antérieure.

Dans le cas où aucune de ces deux solutions ne peut intervenir, le reclassement de la personne mutée s'avérant impossible, la rupture du contrat de travail ne saurait être considérée comme étant le fait du salarié.

Le préavis serait alors respecté et les indemnités de rupture versées conformément à l'article 55.

Les modifications d'affectation et les mutations sont portées à la connaissance des représentants du personnel.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

En raison du caractère essentiellement saisonnier des organismes de tourisme social, et pour maintenir le plein emploi tout au long de l'année aux salariés permanents, le contrat de travail peut prévoir des affectations et des conditions différentes d'emploi pendant les périodes d'activité et les périodes de fermeture des installations.

Dans le cas où le contrat ne prévoit pas de telles modifications d'emploi, tout changement de fonction pendant les périodes d'inactivité saisonnière doit se faire en accord avec l'intéressé. Il ne peut, dans ce cas, y avoir de perte de salaire et d'avantages acquis.

Personnel saisonnier

Contenu du contrat

Article 19

En vigueur étendu

Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel pour tout ou partie de la période d'activité saisonnière dans un établissement est dénommé 'salarié saisonnier'.

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l'objet d'un accord écrit.

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l'emploi des saisonniers.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise et/ou d'un accord d'entreprise.

Personnel saisonnier.

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.

Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé à temps complet ou partiel, pour une durée de un mois à dix mois par an, est dénommé 'salarié saisonnier', dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Période d'essai

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispense de la période d'essai

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 27-11-1987 étendu par arrêté du 20-4-1990 JORF 2-5-1990.

Si l'employeur a l'intention de signer un nouveau contrat pour la saison suivante, il le fait savoir par écrit au salarié saisonnier avant l'expiration du premier contrat.

Cependant, si le premier contrat a une durée au moins égale à 8 mois, le bénéfice du renouvellement tel que prévu à l'article 23 ci-dessous s'applique.

L'employeur lui adresse son contrat au plus tard 1 mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 15 jours qui suivent la proposition.

Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 27-11-1987 étendu par arrêté du 20-4-1990 JORF 2-5-1990

a) Renouvellement du contrat (1):

Le personnel saisonnier ayant travaillé dans le même établissement pendant deux saisons consécutives bénéficie, sauf motif dûment fondé, du renouvellement de son contrat dans sa qualification pour une même période d'activité, sans garantie de durée identique.

En tout état de cause, il est alors prioritaire, avant tout recrutement extérieur sur les postes à pourvoir relevant de sa qualification professionnelle précise et de ses compétences, pour la saison suivante.

L'employeur lui adresse son contrat au plus tard un mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les quinze jours qui suivent la proposition.

b) Titularisation :

Le personnel saisonnier ayant travaillé douze mois sur deux années consécutives bénéficie des avantages prévus à l'article 30 et est dénommé 'saisonnier titulaire'.

c) Non-renouvellement :

Le non-renouvellement du contrat de travail est notifié par écrit par l'une ou l'autre des parties à la fin du contrat en cours.

Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur, fait l'objet d'une signification écrite motivée, par exemple : fermeture provisoire ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction importante de l'activité, modification de l'activité exigeant des qualifications très différentes de celles du salarié concerné et ne lui étant pas accessibles à court terme par une formation, etc. ; dans ce cas, le salarié saisonnier bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au dernier contrat.

La non-acceptation ou la non-réponse de la part du salarié à une proposition de renouvellement du contrat annule de plein droit la titularisation, sauf cas de maternité, maladie, accident, stages de formation à l'initiative de l'employeur, cas pour lesquels le salarié doit avertir l'employeur conformément au droit et aux usages, ou exemption exceptionnelle de contrat pour une période d'activité déterminée.

(1) Décision d'interprétation n° 1 du 8 novembre 1990 :

Dans le cas où la qualification concerne un emploi à technicité saisonnière pour une même période, le renouvellement du contrat est également de droit, même si dans une saison intermédiaire le saisonnier a, ou non, travaillé avec une qualification différente.

Ainsi, par exemple, un accompagnateur moyenne montagne, employé pendant deux étés consécutifs, a droit au renouvellement de son contrat saisonnier.

De même, un cuisinier, employé pour deux contrats saisonniers successifs, été puis hiver, a droit également au renouvellement de son contrat pour la saison suivante (été).

Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

Article 23-Bis

En vigueur étendu

Remplacé par Avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

A l'initiative du salarié : au-delà de la période d'essai, celui-ci devra obligatoirement observer un délai de prévenance de 15 jours (1).

A l'initiative de l'employeur : au-delà de la période d'essai, conformément au code du travail, seule la faute grave ou la force majeure peut permettre la rupture du contrat saisonnier en cours d'exécution.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Personnel d'appoint

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 27-11-1987 étendu par arrêté du 20-4-1990 JORF 2-5-1990.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Personnel et statuts particuliers

Temps partiel, jeunes, handicapés

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la convention, *pro rata temporis* pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne le travail des jeunes de moins de 18 ans, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les employeurs appliqueront les dispositions légales en vigueur.

Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers

Salaire de base

Article 26

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant n° 38 du 25-7-2001 étendu par arrêté du 24-12-2001 JORF 29-12-2001

La classification des emplois, en annexe à la présente convention, définit seize niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum.

Le salaire minimum exprimé en France est négocié pour chaque niveau par la commission mixte.

Il correspond à un salaire mensuel établi sur la base de trente neuf heures hebdomadaires.

Tout salarié travaillant dans une entreprise dépendant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial ne pourra percevoir un salaire (hors treizième mois, ancienneté et avantage en nature), inférieur au minimum de sa qualification.

Article 26

En vigueur étendu

La classification des emplois, en annexe à la présente convention, définit 8 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum.

Le salaire minimum exprimé en euro est négocié pour chaque niveau par la commission mixte.

Le salaire minimum défini par la grille de classification correspond à un salaire mensuel établi sur la base de 35 heures hebdomadaires pour les temps complets.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire est calculé par rapport à la durée de travail rapportée à la durée conventionnelle de 35 heures hebdomadaires ou à l'horaire collectif de l'entreprise s'il est inférieur.

Tout salarié travaillant dans une entreprise dépendant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial ne pourra percevoir un salaire (hors treizième mois, ancienneté et avantages en nature) inférieur au minimum de sa qualification.

Modalités de révision de la valeur des salaires minima

Article 27

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant n° 46 du 5-4-2006, arrêté d'extension du 26-10-2006

Les parties conviennent de se réunir une fois par an en novembre pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau.

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Les difficultés qui naîtront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 61 de la présente convention.

Prime d'ancienneté

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avantages acquis après 1 an de présence

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Déménagement

Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Frais de déplacement

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Les membres du personnel appelés à se déplacer pour les besoins du service ont leurs frais de voyage remboursés selon les modalités définies dans l'entreprise, et diffusées par note de service.

Logement dans les établissements de vacances

Article 33

En vigueur étendu

A l'exception du service de sécurité, il n'est pas souhaitable que le personnel permanent soit logé sur place.

Les signataires s'engagent à avoir le souci des conditions de logement à l'extérieur de l'établissement.

Toutefois, l'employeur peut mettre à la disposition du personnel un certain nombre de logements ou de chambres qui doivent répondre à de bonnes conditions au niveau de l'hygiène et de la salubrité.

Des logements individuels, dans toute la mesure du possible, devront être mis à la disposition du personnel.

La répartition des chambres mises à la disposition du personnel se fait après consultation avec les délégués du personnel.

Dans ce cas, les appartements ou logements seront individuels pour les permanents et, dans toute la mesure du possible, pour les saisonniers.

Dans le cas où les employés se trouvent logés, la prestation logement est réglée au niveau de chaque installation au tarif du barème de la sécurité sociale.

A l'occasion de chaque étude d'implantation ou de rénovation, les problèmes de logement du personnel seront étudiés.

Le logement, accessoire du contrat de travail, est libérable obligatoirement lors de la cessation du contrat de travail.

Nourriture

Article 34

En vigueur étendu

Dans la mesure où l'organisation du travail et les conditions de logement le nécessitent, le personnel peut être nourri sur place, selon le contrat de travail, sur la base forfaitaire d'une pension ou d'une demi-pension, selon les barèmes précisés au règlement intérieur qui doivent se référer aux tarifs admis par la sécurité sociale.

Avantages collectifs culturels et de loisirs

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Le personnel bénéficie, en dehors de ses heures de travail, des avantages collectifs mis à la disposition des vacanciers.

Il est soumis aux mêmes obligations que ceux-ci. Il ne peut en aucun cas faire état de sa qualité de membre du personnel pour obtenir des avantages particuliers.

Services enfants : dans les établissements où fonctionne un service enfants, aux périodes ouvertes aux familles, les membres du personnel peuvent, selon les possibilités d'accueil, utiliser cet avantage pour leurs propres enfants, pendant leurs heures de travail, dans les mêmes conditions que les adhérents et sans priorité par rapport à ceux-ci.

Les conditions d'utilisation et de participation aux frais sont fixées dans chaque établissement.

Régime de retraite

Article 36

En vigueur étendu

Le personnel est affilié à des régimes de retraite par répartition, à savoir :

- un régime non cadre ;
- un régime cadre ;
- la cotisation au régime de retraite complémentaire est fixée à 8 % du salaire brut ;
- cette cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié conformément à la proportion suivante :
- employeur : 60 % ;
- salarié : 40 %.

Titre V : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 37

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets et à un minimum de 24 heures pour les temps partiels, sauf accord exprès du salarié, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale.

La durée du travail effectif correspond au 'temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles'.

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 47.

Titre VI : Congés et absences

Travail effectif

Article 38

En vigueur étendu

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40, 41, 42 ;
- les absences pour maternité ou adoption ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, limitées à une durée d'un an ;
- les congés syndicaux rémunérés ;
- les périodes de service national non sollicitées par le salarié.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant un an de présence (cf. art. 30), les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur).

Durée des congés payés

Article 39

En vigueur étendu

Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée, dénommé 'permanent' :

- le droit au congé annuel est fixé à trente jours ouvrables plus deux jours, que le fractionnement soit effectif ou non.

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée :

- l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée, conformément à la loi, sur le salaire brut perçu pendant la durée du contrat.

Repos hebdomadaire

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Les parties contractantes estiment que chaque fois que le service le permet le personnel bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire ; la durée du travail est alors répartie sur 5 jours.

Le repos hebdomadaire est de un jour et demi à compter du 1er novembre 1982, fixé dans chaque établissement après consultation de l'intéressé et des délégués du personnel, et doit être obligatoirement pris par le salarié.

Exceptionnellement, celui-ci pourra être changé pour une nécessité de service ou à la demande de l'intéressé.

Jours fériés

Article 41

En vigueur étendu

Le 1er Mai, jour férié et chômé, est rémunéré à 200 % pour le personnel travaillant ce jour-là.

Les salariés travaillant un jour férié autre que le 1er Mai (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël) récupèrent ces jours fériés en congés, selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel.

Congés spéciaux

Article 42

En vigueur étendu

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés, sur sa demande, au personnel :

1. Evénements d'ordre familial (1) :

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement qui les motive, les bénéficiaires devant fournir, éventuellement, les justifications utiles.

Par ailleurs, les congés donnant lieu à rémunération sont accordés :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint, d'un descendant, père ou mère : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 2 jours ouvrables ;
- plus le délai de déplacement, limité, au total, à 2 jours ouvrables ;
- présélection pour le service national, dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ancienneté au moins égale à 1 an :

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

2. Congés maladie pour soigner un enfant :

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés, dans la limite de 3 jours par an, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical :

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an, congés non rémunérés.

4. Congé sans solde :

Tout ou partie du 13e mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde. La retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13e mois. Le salaire est maintenu durant le congé.

5. Congé éducation ouvrière :

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages d'éducation ouvrière, dans la limite de 12 jours par an, fractionnables et sous réserve du respect des quotas prévus par la loi. Ce congé est rémunéré.

6. Congés cadre jeunesse :

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé éducation ouvrière, des congés rémunérés cadre jeunesse peuvent être accordés selon les dispositions réglementaires.

7. ... :

La législation prévoit d'autres formes de congés, entre autres le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).

Titre VII : Formation

Formation professionnelle continue

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail soit rompu.

La demande écrite de congé individuel de formation est transmise par l'intéressé à l'employeur avec un délai de 2 mois avant le commencement du stage. Ce délai peut être réduit à un mois pour les sessions dont la durée est inférieure à 10 jours.

Les modalités particulières sont déterminées, après accord, au plan de chaque entreprise.

En ce qui concerne l'apprentissage, la formation professionnelle continue et les bilans de compétences, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

Cet article est complété par un accord annexé à la présente convention.

Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents

Maladie et accident

Article 45

En vigueur étendu

Remplacé par Avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Les absences justifiées pour maladie ou accident et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail (1).

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant une période de 6 mois.

La garantie prévue ci-dessus est portée à un an en cas d'accident de trajet dûment reconnu par la sécurité sociale.

Après l'expiration des délais prévus, dans l'un ou l'autre cas, l'employeur peut constater l'indisponibilité du salarié et, de ce fait, prendre l'initiative de la rupture du contrat, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi en matière de licenciement.

Dans le cas d'un accident de travail, les règles prévues au code du travail s'appliquent.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) sont exigées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident

Article 46 (1)

En vigueur étendu

Sous réserve que le salarié ait fait en temps utile toutes les formalités nécessaires auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance, si l'employeur ne fait pas lui-même la démarche, le salarié ayant 1 an de présence (selon l'article 30) en congé maladie perçoit l'intégralité de son salaire pendant 90 jours, au cours d'une même période de 365 jours, soit directement par l'employeur, soit par l'intermédiaire d'un régime de prévoyance.

Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur.

Tant que le salaire est maintenu, l'entreprise perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié doit transmettre en temps utile à l'employeur tous les certificats médicaux justifiant ses arrêts de travail.

Maternité

Article 47

En vigueur étendu

Pendant la durée du congé maternité, conformément aux dispositions légales, l'entreprise effectue le paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail à toutes les intéressées ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise.

Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat.

Dans les deux cas, l'employeur perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Une réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes est fixée à 60 minutes pendant le mois précédant la date du congé légal.

Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 48

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Les employeurs s'engagent à assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, et à se conformer aux obligations légales et réglementaires en ce domaine.

Formation des membres du CHSCT

Article 49

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, selon les dispositions légales en vigueur.

Titre X : Rupture du contrat de travail

Démission

Article 50

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement individuel

Article 51

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), en lui précisant l'objet de cette convocation.

Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise. Il peut aussi se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux.

Le point de départ du délai-congé (préavis) correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Licenciement pour faute grave

Article 52

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 32 du 19-11-1997 BOCC 98-2, étendu par arrêté du 23-4-1998 JORF 8-5-1998.

Le licenciement pour faute grave, dont l'appréciation du caractère de gravité reste en dernier ressort de la compétence des tribunaux, est privatif du préavis et du versement de l'indemnité de licenciement.

Licenciement collectif pour motif économique

Article 53

En vigueur étendu

1. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel.

2. Afin de permettre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel de jouer leur rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées est faite de telle sorte qu'un délai de 3 semaines avant la date d'envoi de la lettre de demande d'autorisation auprès de l'administration soit respecté.

3. L'information donnée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel doit être accompagnée d'un document écrit exposant les motifs

économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

4. Si, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les conditions prévues aux alinéas ci-dessus, les mesures de suppression d'emplois sont maintenues, l'ordre des licenciements doit tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service.

5. Concernant les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux, la réglementation prévue par la loi doit être respectée.

6. Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement.

Délai-congé (préavis)

Article 54

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 55 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Certificat de travail

Article 56

En vigueur étendu

Il est délivré à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat, au moment où il quitte définitivement l'entreprise, un certificat de travail établi par l'employeur ou son représentant du dernier établissement dans lequel il a été employé.

Ce certificat indique :

- nom et adresse de l'employeur ;
- date d'entrée, éventuellement nature du ou des postes occupés ;
- différentes périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés, mention des différents établissements en cas de mutation ;
- date de fin de contrat du salarié.

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du délai-congé.

Départ à la retraite

Article 57 (1)

En vigueur étendu

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté à la date de son départ en retraite reçoit, au moment de sa mise en retraite, une indemnité dite de fin de carrière égale à 1/5e de mois de traitement brut par année d'ancienneté.

Le salarié qui prend l'initiative du départ en retraite anticipée doit prévenir l'autre partie en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise, de trois mois pour les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite moins de 5 ans avant la date à laquelle il pourra liquider sa retraite à taux plein perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, seront prises en compte également les années restant à courir entre sa cessation d'activité et l'âge précité du premier paragraphe.

Titre XI : Procédure

Publicité et durée de l'accord

Article 58

En vigueur étendu

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues au code du travail.

Elle est conclue pour une durée de 1 an.

Elle se poursuit par tacite reconduction annuellement.

Révision

Article 59

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé avec avis de réception à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à convoquer, par lettre accompagnée du projet de la demande de révision, chaque cosignataire de ladite convention.

La première réunion de travail est fixée au plus tard dans les 45 jours qui suivent la réception de la lettre demandant la révision.

Dénonciation

Article 60

En vigueur étendu

La dénonciation totale ou partielle de la présente convention par l'une des parties contractantes est portée à la connaissance des autres signataires par lettre

recommandée avec avis de réception.

Elle est effectuée avec un préavis de 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours. Dans ce cas, la convention continue à avoir effet pendant une durée d'1 an.

Dans les 45 jours qui suivent la réception de la notification de la dénonciation, les organisations d'employeurs convoquent par lettre ordinaire chaque signataire à une première réunion.

Au cas où un nouveau texte ne peut être signé dans un délai de 6 mois, il est fait application de la législation en vigueur à compter de la dénonciation.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 61

En vigueur étendu

Article 61.1

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail et des dispositions de l'article 3.3 ter, créé par l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017.

Des sous-commissions ou groupe de travail paritaires thématiques peuvent être créées. En ce cas, ils sont soumis aux mêmes règles de fonctionnement que la CPPNI et les salariés mandatés bénéficient des mêmes conditions.

Article 61.2

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a notamment pour rôle de représenter la branche, dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général 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 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 du code du travail ; 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 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 prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 61.3

Fonctionnement

La CPPNI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale patronale et salariale.

L'ordre du jour est établi paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au siège de l'AGPTSF et peut être contacté via l'adresse mail suivante : cppni@gsoff.org.

Chaque réunion de la CPPNI fait l'objet d'un relevé de décision.

Les documents utiles à la négociation sont envoyés au minimum 2 semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommément mandatées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique accessible en ligne et alimenté et mis à jour par le secrétariat de la branche.

Article 61.4

Sous-commissions

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

Article 61.4.1

Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte au moins deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

Article 61.4.2

Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du tourisme social et familial ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

a) Interprétation de la convention collective nationale du tourisme social et familial

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation peuvent être présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs notamment à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

c) Établissement du rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, 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.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Application

Article 62

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-10-1984 étendu par arrêté du 30-6-1986 JORF 9-7-1986.

Les parties signataires ci-après s'engagent à appliquer et à diffuser au personnel la présente convention ainsi que les avenants futurs.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 27 du 17 septembre 1991 relatif au régime de retraite supplémentaire

Signataires	
Organisations patronales	GSOTS ; SATPS ; FMVVFV ' Cap France '.
Organisations de salariés	CFDT (fédération des services) ; CGT-FO ; CFE-CGC (syndicat national de l'encadrement du monde associatif et de l'économie sociale) ; CGT (fédération commerce, distribution, services).

Article 1er

En vigueur étendu

Les associations de tourisme social et familial qui, à la date de conclusion du présent avenant, ne font pas déjà bénéficier leur personnel d'un régime de retraite supplémentaire, en sus du régime légal de retraite complémentaire, sont tenues de le faire dans les conditions précisées ci-après.

Article 2.

En vigueur étendu

Le régime de retraite supplémentaire s'applique à l'ensemble du personnel salarié.

Article 3.

En vigueur étendu

La cotisation à ce régime supplémentaire est fixée à 4 % du salaire brut.

Article 4.

En vigueur étendu

Cette cotisation sera répartie entre l'employeur et le salarié selon la proportion suivante :

Employeur 60 %

Salarié 40 %

Article 5.

En vigueur étendu

Sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire de l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), le prélèvement des cotisations de ce régime supplémentaire se fera progressivement selon l'échéancier suivant :

1er janvier 1992 1 % du salaire

1er octobre 1992 1 % du salaire

1er octobre 1993 1 % du salaire

1er janvier 1994 1 % du salaire

Article 6.

En vigueur étendu

Les associations qui font déjà bénéficier leur personnel d'un régime supplémentaire mais à un taux de cotisation inférieur à 4 % augmenteront leur taux de cotisation à partir du 1er janvier 1992, selon l'échéancier mentionné à l'article 5. Elles atteindront donc le taux de 4 % avant le 1er octobre 1994.

Article 7.

En vigueur étendu

Le personnel actif présent dans les associations soumises au relèvement de taux bénéficiera de la revalorisation gratuite des points de retraite pour les périodes travaillées dans les associations de tourisme social et familial.

Article 8.

En vigueur étendu

Cette revalorisation s'appliquera également aux salariés retraités, pour la partie de leur carrière qui s'est déroulée dans les associations de tourisme social et familial, y compris celles disparues le jour de la signature du présent avenant. Elle s'appliquera également au personnel non retraité mais radié des effectifs de la profession.

Le niveau des revalorisations gratuites qui seront accordées au personnel retraité et au personnel radié sera déterminé en fonction des résultats de la pesée qui sera effectuée par les caisses de retraites complémentaires, en ce qui concerne le tourisme social et familial.

Article 9.

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 1992.

Article 10.

En vigueur étendu

Il sera déposé dans les formes légales, par les organisations d'employeurs signataires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11.

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier

EMPLOI SAISONNIER, préambule.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un tout indissociable et applicable à cette seule condition.

Définition des contrats de travail

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Lesdites entreprises emploient 2 catégories de personnel :

1. Le personnel dénommé « permanent » sous contrat à durée indéterminée (art. 15) ;
2. Le personnel dénommé « saisonnier » sous contrat d'une durée déterminée (art. 19).

A titre exceptionnel et dans les conditions prévues à l'article 24, elles peuvent employer un personnel dénommé « d'appoint » sous contrat d'une durée déterminée.

Personnel saisonnier

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant, dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier. Quelle qu'en soit la forme, la fréquence du renouvellement, un contrat saisonnier ne saurait en aucun cas être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'attestent les clauses de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé à temps complet ou partiel pour une durée de

1 mois à 10 mois par an est dénommé « salarié saisonnier » dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Contenu du contrat

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispense de la période d'essai

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Si l'employeur a l'intention de signer un nouveau contrat pour la saison suivante, il le fait savoir par écrit au salarié saisonnier avant l'expiration du premier contrat.

Cependant, si le premier contrat avait une durée au moins égale à 8 mois, le bénéfice du renouvellement tel que prévu à l'article 23 ci-dessous s'applique.

L'employeur lui adresse son contrat au plus tard 1 mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 15 jours qui suivent la proposition.

Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

a) Renouvellement du contrat :

Le personnel saisonnier ayant travaillé dans le même établissement pendant 2 saisons consécutives bénéficie, sauf motif dûment fondé, du renouvellement de son contrat dans sa qualification pour une même période d'activité, sans garantie de durée identique.

En tout état de cause, il est alors prioritaire avant tout recrutement extérieur sur les postes à pourvoir relevant de sa qualification professionnelle précise et de ses compétences pour la saison suivante.

L'employeur lui adresse son contrat au plus tard 1 mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 15 jours qui suivent la proposition.

b) Titularisation :

Le personnel saisonnier ayant travaillé 12 mois sur 2 années consécutives bénéficie des avantages prévus à l'article 30 et est dénommé « saisonnier titulaire ».

c) Non-renouvellement :

Le non-renouvellement du contrat de travail est notifié par écrit par l'une ou l'autre des parties à la fin du contrat en cours.

Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur, fait l'objet d'une signification écrite motivée, par exemple : fermeture provisoire ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction importante d'activité, modification de l'activité exigeant des qualifications très différentes de celles du salarié concerné et ne lui étant pas accessibles à court terme par une formation, etc. ; dans ce cas, le salarié saisonnier bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au dernier contrat.

La non-acceptation ou la non-réponse de la part du salarié à une proposition de renouvellement du contrat annulent de plein droit la titularisation, sauf cas de maternité, maladie, accident, stage de formation à l'initiative de l'employeur, cas pour lesquels le salarié doit avertir l'employeur conformément au droit et aux usages, ou exemption exceptionnelle de contrat pour une période d'activité déterminée.

Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

Article 23-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

A l'initiative du salarié : celui-ci devra obligatoirement observer un délai de prévenance de 15 jours.

A l'initiative de l'employeur : si le comportement ou l'insuffisance professionnelle du salarié le justifient, les dispositions relatives à la discipline et au règlement intérieur de l'association sont applicables, y compris l'exclusion temporaire ou définitive pour cause réelle et sérieuse. En cas d'exécution définitive à partir du deuxième contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à cette date (1).

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-3-8 du code du travail (arrêté du 9 août 1990, art. 1er).

Personnel d'appoint

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-3-1990 étendu par arrêté du 9 août 1990 JORF 23 août 1990.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 décembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation

Signataires

Organisations patronales	Fédération des maisons familiales de vacances et villages familiaux de vacances (MFV VFV) ; Syndicats des associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPSLV) ; Groupement syndical des organismes de tourisme social (GSOTS) ;
Organisations de salariés	CGT FO ; Fédération des services CFDT.

EMPLOI ET FORMATION, préambule.

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que la formation est l'outil fondamental du développement des ressources humaines. C'est la formation qui permet aux hommes comme aux entreprises de progresser.

Dans le contexte économique actuel particulièrement difficile, l'efficacité de nos organismes est une des conditions essentielles du développement et de l'emploi. Cette efficacité ne peut résulter que de la valorisation des ressources humaines dont dépend directement l'aménagement du potentiel d'adaptation et d'innovation de notre secteur d'activité, pour lequel le caractère saisonnier en constitue le handicap fondamental.

Le tourisme social a, depuis son origine, réalisé de nombreuses actions de formation et s'est donné ses propres moyens en créant des instituts spécialisés, manifestant ainsi sa volonté de permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice de leur activité.

Les associations importantes ont un plan de formation, certaines des commissions paritaires, et consacrent à la formation un budget bien supérieur à l'obligation légale, signifiant par-là que au-delà de l'investissement financier obligatoire, c'est bien l'investissement humain qui demeure l'objectif prioritaire.

Le plan de formation implique de permanentes remises en question tant des méthodes de travail que des outils et des modes de relation sans lesquelles il se réduirait à un simple conformisme administratif. Parce que les orientations des choix de formation doivent exprimer la nécessaire convergence des objectifs particuliers des salariés et ceux de l'entreprise, donc se fonder sur le dialogue, tout accord national en ce domaine doit tenir compte de ce fait, afin de ne pas imposer des contraintes qui feraient obstacle aux divers besoins exprimés sur le terrain des réalités propres à chaque organisme.

Les objectifs de cet accord paritaire se situent donc essentiellement au niveau d'une recherche qualitative (ne pas faire forcément plus mais faire parfois autrement) et d'une analyse des manques, de façon que la formation corresponde le mieux possible aux finalités exprimées. Afin de permettre une réelle adéquation entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs concernés.

Prendre en compte le phénomène saisonnier et faire en sorte de déterminer les moyens susceptibles de réduire, autant que faire se peut, la précarité de l'emploi par le développement des compétences de chacun par une information permanente accessible à tous, tant en matière de formation que d'emploi, constituent donc l'objectif prioritaire de cet accord.

Consciente de l'importance de la formation par laquelle les associations pourront faire preuve d'innovation dans le domaine de l'emploi, des conditions de travail et de développement, la commission paritaire signataire s'efforcera d'être un lieu de recherche et d'orientation, pour créer le dynamisme nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1.

En vigueur étendu

1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations individuelles à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par

l'avenant du 21 septembre 1982 et la loi du 24 février 1984 ;

- des formations organisées à l'initiative des associations, dans le cadre de leur plan de formation, susceptibles par ailleurs de prendre en compte, dans les limites de leurs possibilités, un certain nombre de demandes individuelles.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les opportunités d'évolution professionnelle qu'elle donne au salarié, par les perspectives économiques, par l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies. Ces formations tiennent compte des spécificités propres à chaque association.

Afin de mener à bien ces actions de formation, il sera fait appel, en priorité, aux structures publiques d'enseignement et aux associations de formation dont les objectifs correspondent à ceux de l'ensemble de la branche professionnelle.

2. En dépit de la diversité des besoins de formation corrélative à la multiplicité des associations concernées, les parties signataires considèrent qu'il est néanmoins de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

- connaissance du tourisme social ;
- connaissance de l'environnement ;
- connaissance des publics accueillis ;
- techniques nouvelles : l'évolution technologique ne peut être mise entre parenthèses et concerne le tourisme social au même titre que toutes les autres branches d'activité professionnelles, audiovisuel pour l'animation, informatique pour la gestion, méthodes nouvelles de maintenance, matériaux et équipements nouveaux, en particulier dans le domaine de la restauration ;
- sécurité ;
- techniques d'expression, de communication et de relation.

3. Chaque association veillera à respecter les priorités définies ainsi que la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques. Il importe, en effet, que soient données les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur fonction, leur niveau de responsabilité et la nature de leur contrat. En cas de désaccord, chaque signataire peut faire appel à la CNEFTS (art. 3). La formation ne doit pas accentuer l'inégalité entre salariés permanents et saisonniers, en n'étant accessible qu'aux premiers. C'est, en effet, dans la mesure où le tourisme social développera la formation à l'encontre des saisonniers, qui constituent les 4/5 de ses effectifs, qu'il affirmera son originalité et sa capacité d'innovation et de développement propre. Il importe, par le biais de la formation, de faciliter la qualification de ce personnel et, corrélativement, de mettre en place les moyens susceptibles de le maintenir. Ce ne peut être qu'au niveau de la branche dans son ensemble que des améliorations peuvent être apportées à cette catégorie professionnelle, pour laquelle chaque association, et en particulier les plus petites, se trouve démunie quant à la durée et à la variété des postes qu'elle peut proposer. La complémentarité interorganismes peut (et devrait) devenir un facteur de développement économique et humain.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2.

En vigueur étendu

Les actions de formation doivent correspondre à la typologie des stages, définie à l'article L. 940-2 du code du travail, c'est-à-dire :

- adaptation ;
- promotion professionnelle ;
- entretien et perfectionnement des connaissances ;
- prévention.

1. Formation d'adaptation, de perfectionnement des connaissances ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques, ou simplement de perfectionnement des équipes en place, les associations peuvent être amenées à organiser au bénéfice de leurs salariés des stages ayant pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à une nouvelle fonction ;
- d'améliorer le niveau de compétences nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ces formations s'inscrivent dans le plan de formation et peuvent être effectuées soit à l'intérieur, soit à l'extérieur. Dans tous les cas, une attestation de participation, précisant l'intitulé du stage, ses objectifs et l'assiduité du stagiaire, sera fournie aux salariés concernés : elle devra leur permettre de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié. De plus, une évaluation sera effectuée avec chacun, de façon à vérifier que la formation a bien apporté au salarié ce qu'il en attendait. De l'harmonisation des projets d'entreprise et des projets individuels dépend, en effet, l'intérêt que chacun accordera à la formation. Tout stage qui ne serait qu'une parenthèse trop vite refermée dans le parcours professionnel et sans répercussion sur les méthodes de travail, les compétences et les capacités d'évolution de chacun serait inutile tant pour les salariés que pour l'entreprise, qui, par là même, se trouverait figée dans son devenir.

2. Promotion professionnelle

Décidée par l'employeur :

Lorsque l'employeur envisage une promotion à l'égard d'un salarié, il peut être conduit à lier cette promotion à une formation professionnelle permettant l'acquisition du complément de qualification nécessaire à la tenue du nouveau poste.

Sous réserve de l'assiduité au stage et de la réussite aux épreuves prévues éventuellement en fin de stage, l'employeur s'engage à promouvoir le salarié au poste convenu. Toutefois, dans la mesure où, pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation (ce qui peut être le cas s'il s'agit d'une formation de longue durée), ce poste ne pourrait être proposé immédiatement à la fin de la formation, l'engagement sera tenu dès qu'un poste correspondant se trouvera disponible.

Formation effectuée à la demande du salarié :

Si un salarié suit, de sa propre initiative, un stage de promotion professionnelle dans le cadre du plan de formation ou d'un congé individuel de formation, l'employeur pourra préciser, à la demande de l'intéressé (assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel), les possibilités éventuelles de poste correspondant aux qualifications acquises au cours du stage.

En tout état de cause, si la formation peut dans ce cas conférer une compétence pour concourir à un poste de qualification plus élevée, elle n'ouvre aucun droit d'accès systématique.

Au terme de sa formation, le salarié réintègrera son poste précédent. Dans le cas d'un congé individuel de formation de longue durée, le salarié réintègrera son poste précédent ou un poste analogue en cas de difficultés. Si le stage a été suivi régulièrement et si les résultats correspondent aux objectifs de la formation considérée, l'employeur s'engage, en cas de disponibilité d'un poste satisfaisant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner sa candidature en priorité.

La formation est essentiellement enrichissement personnel et acquisition de compétences. Engagée à la seule initiative du salarié, elle ne peut devenir une obligation de promotion de la part de l'employeur, mais celui-ci s'engage à la reconnaître, dans l'examen en priorité de sa candidature.

Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3.

En vigueur étendu

La loi du 24 février 1984 inclut expressément la formation professionnelle dans les attributions du CE, qui, chaque année, doit donner son avis sur l'élaboration et l'exécution du plan de formation.

Pour les associations de plus de deux cents salariés, la constitution d'une commission de formation est obligatoire. Celle-ci est chargée de préparer les

délibérations du CE à ce sujet.

Dans les organismes de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CE en matière de formation professionnelle.

Le nouvel article L. 932-6 du code du travail vient compléter, d'une façon plus précise, l'ancien article L. 432-3 :

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. De la sorte, le plan de formation pourra tenir compte des orientations dont le CE a eu à délibérer et du résultat des négociations avec les organisations syndicales.

Afin de permettre valablement cette délibération, la commission formation, le CE ou les délégués du personnel (selon le cas) devront se voir communiquer trois semaines au moins avant la réunion l'ensemble des documents d'information dont la liste est établie dans le décret n° 79-252 du 27 mars 1979 (*Journal officiel* du 30 mars). Ces documents seront également communiqués aux délégués syndicaux.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle des commissions de formation, qui, lorsqu'elles existent, ont non seulement à préparer les délibérations du CE mais à étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et à participer à l'information de ceux-ci en ce domaine.

A ce sujet, compte tenu des difficultés d'information que pourraient rencontrer les salariés des petites associations, la commission nationale s'engage :

- au niveau de l'entreprise, à utiliser, comme la loi le prévoit, les instances représentatives du personnel (DS, DP, CE) ;
- ou, pour les entreprises ne bénéficiant pas de ces instances, la commission nationale emploi-formation du tourisme social (CNEFTS) qui sera créée et dont l'article 6 de ce présent accord définit les finalités et les moyens.

Formation des saisonniers **La formation des saisonniers.**

Article 4.

En vigueur étendu

L'inégalité permanents saisonniers ne doit pas être accentuée par tous les problèmes d'accès à la formation de ces derniers. C'est, en effet, par la formation que pourra être réduite cette inégalité, dans la mesure où l'acquisition d'une qualification accroîtra la possibilité d'occuper des postes saisonniers de plus longue durée et permettra l'accession à des postes permanents.

1. Congé individuel de formation.

L'accès au congé individuel de formation est possible pour les saisonniers, au même titre que pour les permanents.

Les associations ont pour seule obligation d'établir un contrat correspondant à la durée de la formation, dès lors qu'il y a accord de l'organisme paritaire collecteur du 0,1 %, le montant de la rémunération (plus charges) étant alors remboursé par ce dernier à l'employeur.

2. Plan de formation.

Les associations ne gérant pas elle-mêmes leur plan de formation verseront leur 0,8 % à un organisme paritaire agréé. Dans la mesure où ce 0,8 % sera versé à l'organisme paritaire ci-après désigné, celles-ci bénéficieront d'un tirage annuel en leur faveur.

Par ailleurs, ces mêmes associations faciliteront, autant que faire se peut, l'accès de leurs salariés saisonniers à la formation, par une information précise et permanente.

Les associations signataires gérant elles-mêmes leur plan de formation s'engagent à développer, au maximum de leurs possibilités, la formation des saisonniers en réservant chaque année une part de leur 0,8 % à cet effet. Celle-ci sera déterminée en fonction des objectifs de développement choisis par chacune d'elles. De plus, elles verseront une somme forfaitaire de 1 000 F par association à l'organisme paritaire agréé désigné à l'article 5, paragraphe 4.

Les parties signataires sont, en effet, conscientes que l'essentiel de la formation ne se réduit pas à une comptabilisation des coûts et du nombre de personnes formées. Il ne s'agit pas de ' former pour former '. La formation fait partie intégrante d'une recherche de développement tant humain qu'économique. Il ne peut désormais y avoir de projet économique réel sans projet social corrélatif, et la formation est l'élément essentiel de tout projet social. Ce n'est donc pas en termes de quota mais de projet que doit se déterminer la formation des saisonniers.

Le rôle des représentants du personnel (membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel) ainsi que celui de la commission de formation, lorsqu'elle existe, sont fondamentaux. Ils auront à veiller obligatoirement à ce qu'entre bien dans les projets de chaque plan de formation la formation des saisonniers, au même titre que celle des permanents, et que, de cette façon, soit prise en compte la masse qu'ils représentent dans l'association, sachant qu'au niveau de la branche professionnelle ils sont environ les 4/5 en nombre pour près de 40 % de la masse salariale.

Dans la mesure de la complexité de la formation des saisonniers, du fait :

- de leur mobilité ;
- de la difficulté à trouver des formations correspondant à leur disponibilité effective ;
- du manque d'information,

c'est essentiellement dans le cadre de l'ensemble de la profession et par complémentarité inter associations que certaines améliorations sont possibles et que des stages spécifiques peuvent être envisagés par fonctions. La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social étudiera les besoins en ce domaine de façon à faciliter la coordination des actions de formation.

C'est en tenant compte du phénomène saisonnier et de ses caractéristiques que d'un certain nombre de solutions pourront être progressivement mises en place.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers

Article 5.

En vigueur étendu

1. Principe

Le présent article a pour objet :

- d'une part, de préciser, en application de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'ensemble des décrets et accords à ce sujet, les conditions dans lesquelles les associations s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes, en recourant aux possibilités de formation en alternance pour les jeunes de 18 à 25 ans ;
- d'autre part, de définir des modes d'application de cette législation à la condition des emplois saisonniers.

Les parties signataires constatent que les mesures définies par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, reprises par les articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 980-9 du code du travail, précisées par ailleurs par l'article 30 de la loi de finances pour 1985, ne correspondent pas précisément à la spécificité de l'activité saisonnière.

Les 3 formes de contrats en alternance (contrat d'initiation à la vie professionnelle, d'adaptation ou de qualification) ne sont, en effet, que peu accessibles aux saisonniers, dans la mesure où ils ont été élaborés en référence à des secteurs d'emplois permanents, gérés par des employeurs uniques.

La durée des saisons, la particularité des formations (essentiellement en matière d'organisation, de rythme et de dates), l'isolement des secteurs touristiques par rapport aux lieux de formation sont autant de facteurs défavorables à l'application de ces mesures au secteur du tourisme social.

La défiscalisation du 0,2 %, à elle seule, ne permet pas aux associations d'utiliser ce financement au bénéfice des jeunes saisonniers se trouvant en situation de premier contrat, dans le cadre exclusif des formations en alternance prévues par les articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 980-9 du code du travail.

C'est donc par le biais de la mutualisation que pourront être mises en place des solutions originales d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers, à condition toutefois que cette mutualisation puisse s'effectuer à leur profit. C'est en ce sens que des solutions seront recherchées, dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

2. Objectifs

Les parties signataires décident donc de rassembler les moyens des différentes associations de la profession, dans le cadre de la mutualisation du 0,2 % par l'intermédiaire de l'organisme paritaire de mutualisation ci-après désigné.

Elles conviennent, dans cette perspective, de :

- définir et d'animer une politique générale de formation en alternance des jeunes saisonniers ;
- promouvoir la formation des jeunes saisonniers dans tous les secteurs d'activité du tourisme social, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans dans leur secteur d'activité ;
- assurer l'information tant auprès des associations, et notamment des petites associations, qu'auprès des jeunes ;
- développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi des jeunes saisonniers dans le cadre des formations qui seront mises en place.

Déterminer une structure spécifique, susceptible de répondre :

- aux besoins des jeunes et des associations en matière de qualification et d'emploi ;
- aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation, définis par la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

3. Moyens

A ces fins, elles confient à l'organisme paritaire de mutualisation désigné par elles-mêmes :

- le recouvrement de l'ensemble des fonds défiscalisés, selon des modalités de versement qui seront précisées ;
- la gestion des fonds défiscalisés, selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social.

4. Organisme paritaire de mutualisation

Uniformation est retenu par les parties signataires comme organisme paritaire de mutualisation du 0,2 % de la profession.

Sont concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier toutes les associations entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 28 juin 1979, qu'elles soient ou non assujetties au 0,2 % (et au 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage).

Uniformation gère les fonds reçus pour le financement de la formation en alternance.

Ces fonds seront utilisés au bénéfice de la formation des saisonniers de dix-huit à vingt-cinq ans.

Uniformation est également désigné pour gérer les versements forfaitaires de 1 000 F par association, prélevés sur le 0,8 %. Ces fonds seront utilisés au bénéfice de la formation des saisonniers non bénéficiaires du 0,2 %.

Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial

Article 6.

En vigueur étendu

1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social (CPNEF-TS), est composée paritairement de :

- 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (un titulaire, un suppléant par organisation syndicale).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations signataires.

2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du 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 continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle et continue soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- 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.

3. Mission

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social est chargée plus particulièrement :

En matière de formation :

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées dans le cadre :
- du congé individuel de formation, pour les salariés permanents et saisonniers ;
- du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion du 0,2 % qui devront être suivies par l'organisme paritaire de mutualisation, au bénéfice de la formation des jeunes saisonniers de 18 à 25 ans ;
- d'assurer l'information, tant auprès des associations, et notamment des petites associations, que des salariés, en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

En matière d'emploi :

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets tant immédiats que futurs ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, en cas de licenciement économique, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

4. Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect du paritarisme, pour une durée minimale de 3 ans ;
- détermination des ressources de la CPNEF-TS et de ses moyens d'action.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

5. Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

Les fonds mutualisés, après versement à Uniformation donnant lieu à un reçu libératoire, sont exonérés de tout contrôle a posteriori par

l'administration pour le financement des formations en alternance. L'organisme paritaire chargé de leur répartition, suivant les modalités définies par la CPNEF-TS, est seul responsable de leur utilisation devant l'administration.

Durée de l'accord

Article 7.

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations qui dépendent de la convention nationale du tourisme social et familial, signée le 28 juin 1979 et étendue le 2 juillet 1980.

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de signature du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation, qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis de deux mois avant son examen.

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

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Syndicats des associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPSLV) ; Fédération des maisons familiales de vacances et villages familiaux de vacances (MFV-VFV) ;
Groupement syndical des organismes de tourisme social (GSOTS).

Organisations syndicales :

CGT-FO ;

Fédération des services CFTD.

Additif du 28 juin 1979 à la convention collective, relatif à l'emploi et la formation

Additif à l'accord sur l'emploi et la formation

Formation en alternance.

EMPLOI ET FORMATION, additif.

En vigueur étendu

Seule la partie pratique, en entreprise, dont la durée est prévue au contrat, interviendra dans le calcul des avantages tels que stipulés aux articles 23, 29 et 30 de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979.

Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	GSOTS ; SATPS ; UNODESC.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CSFV-CFTC ; Syndicat national de l'encadrement du monde associatif et de l'économie sociale CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La constante évolution de l'activité des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial oblige les employeurs de la branche à mener de pair l'adaptation des équipes de travail aux nouvelles organisations du travail et la prise en compte des attentes de la clientèle avec l'évolution de nos métiers. Le rajeunissement et l'adaptation des structures par un recrutement de nouveaux personnels doivent permettre à ces employeurs de répondre à ces attentes.

En référence aux différents accords sur la réduction du temps de travail déjà signés par des entreprises de la branche du tourisme social et familial sur les bases de la loi Robien et/ou en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 et de leurs décrets d'application, les parties signataires souhaitent inciter les organismes employant 20 salariés ou moins et relevant de la branche du tourisme social et familial, convention collective du 28 juin 1979, à réduire et aménager leur temps de travail en vue de :

- créer des emplois en favorisant l'emploi des publics prioritaires ;
- réduire la précarité des emplois saisonniers ;
- améliorer la qualité de vie des salariés de la branche par la réduction de leur temps de travail ;
- mieux adapter le fonctionnement des établissements aux attentes de la clientèle ;
- tenir compte des particularités des organismes relevant de la branche du tourisme social et familial.

Dans cet objectif, elles décident :

- a) De mesures de réduction du temps de travail pour les entreprises de 20 salariés ou moins (titre II) ;
- b) De modalités applicables à toutes les entreprises (titres Ier et III).

En application de l'article 28, alinéas 1 et 2, de la loi du 19 janvier 2000, cet avenant ne peut remettre en cause un accord entré en application dans une entreprise de la branche avant l'entrée en vigueur de la loi et pour toute la durée dudit accord d'entreprise. Il s'applique cependant en ce qui concerne les points non prévus par les accords précités. Il en va de même pour les accords signés entre l'entrée en vigueur de la loi et la signature du présent accord.

TITRE Ier : Modalités applicables à toutes les entreprises

TITRE Ier : MODALITÉS APPLICABLES À TOUTES LES ENTREPRISES.

Article 1er

Les premier et deuxième alinéas de l'article 37 de la convention collective du tourisme social et familial seront abrogés et remplacés par les dispositions ci-dessous :

.....

Les activités de restauration et d'animation des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective sont souvent placées dans des situations nécessitant d'assurer la continuité du service et de la production.

C'est pourquoi, en application de l'article L. 220-1 du code du travail, alinéas 2 et 3, les parties signataires prévoient de déroger à la règle du repos de nuit pour les métiers de la cuisine, de la salle et de l'animation.

Compte tenu de la particularité de ces métiers, le repos de nuit pourra être réduit :

a) A 10 heures pour le personnel de cuisine, salle de restauration, cette disposition pourra s'appliquer toute la semaine ;

b) Et à 9 heures pour le personnel d'animation d'adultes. Cette disposition ne pourra s'appliquer plus de 2 jours par semaine.

Parmi le personnel, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller et retour n'excède pas une demi-heure.

Un repos compensateur sera accordé. A défaut, une rémunération au moins équivalente à ce repos compensateur sera versée au salarié jusqu'à hauteur de 1 588 heures annuelles (1).

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 220-7 du code du travail aux termes duquel il ne peut être dérogé aux règles relatives au repos quotidien qu'à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Le principe retenu par la branche du tourisme social et familial est la récupération des heures supplémentaires.

2.1. Contingent

Le contingent annuel des heures supplémentaires rémunérées et ne nécessitant pas l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 9/13 du contingent réglementaire, limité à 30 heures par trimestre pour les saisonniers. Les heures supplémentaires faisant l'objet d'une récupération dans les conditions de l'article 2.2 ci-dessous ne sont pas prises en compte pour le calcul du contingent ainsi fixé.

2.2. Récupération des heures supplémentaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent privilégier, dans la mesure du possible, la substitution du paiement des heures supplémentaires, compris les majorations, par l'octroi d'un repos équivalent.

Le droit à repos est réputé ouvert dès que sa durée atteint 1 demi-journée décomptée selon l'horaire habituellement effectué par le salarié.

Le repos ainsi acquis est pris par demi-journées ou journées entières, au choix du salarié. Ces repos sont pris au maximum dans les 6 mois suivant l'acquisition du repos et la date de ce repos est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas d'impossibilité de trouver un accord, la décision sera prise par l'employeur.

Un document annexé au bulletin de paie permettra le suivi de ce repos de remplacement, dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application.

2.3. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, non récupérées dans les conditions de l'article 2.2 ci-dessus, sont rémunérées conformément aux règles fixées par le code du travail et sont déduites du contingent prévu à l'article 2.1 du présent accord.

Astreintes

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du fonctionnement permanent des établissements de vacances et de loisirs, il est nécessaire, pour veiller à la surveillance, à la sécurité des installations, au confort et à la sécurité des vacanciers, de prévoir des astreintes pour répondre à des interventions ponctuelles.

Toutefois, au vu de la diversité des situations rencontrées, les parties signataires souhaitent laisser les entreprises de la branche fixer, si nécessaire, leurs propres modalités d'astreinte dans les conditions prévues par la loi.

Les modalités et contreparties de l'astreinte seront précisées dans le contrat de travail ou dans une annexe.

Coupages dans la journée

Article 4

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 de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail, les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 30 heures devant eux aussi bénéficier de contreparties spécifiques lorsque leurs horaires comportent plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail pour le motif susmentionné à l'article 4-1 (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

Régime de forfait

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 40 du 12-2-2003 art. 2, art. 3 BOCC 2003-18 étendu par arrêté du 9-12-2003 JORF 18-12-2003.

L'accompagnement, l'encadrement ou l'accueil de groupes demande la présence continue de salariés, mais cette présence comporte des périodes d'inaction. Aussi, en application de l'article L. 212-4, dernier alinéa, du code du travail, les parties signataires conviennent de mettre en place un régime de forfait.

5.1. Salariés concernés

Le régime forfaitaire concerne tous les salariés employés aux fonctions suivantes quel que soit leur type de contrat :

- personnels encadrant des mineurs ;
- accompagnateurs de groupes ;
- guides accompagnateurs,

lorsqu'ils exercent une présence auprès de groupes sans avoir à réaliser de travail effectif.

5.2. Compensations

5.2.1. (2) Accompagnant, encadrant ou accueil sur un ou plusieurs jours

Jusqu'à 10 heures dans la journée de travail, toute heure travaillée est une heure de travail effectif.

Pour tenir compte des périodes d'inaction, les temps pendant lesquels les salariés visés à l'article 5.1 ci-dessus restent à la disposition de l'employeur au-delà des 10 heures prévues au premier alinéa du présent article donnent lieu à une compensation forfaitaire sous forme de rémunération ou de récupération à raison de 1 heure par tranche de 3 heures de présence.

Ces temps de compensation sont assimilés à du travail effectif pour le décompte de la durée du travail annuelle des salariés intéressés, qui ne pourra pas dépasser la durée du travail prévue à l'article 1er du présent avenant.

5.3. Organisation et suivi des temps donnant lieu à un régime de forfait

Les périodes pouvant donner lieu à la mise en place de ce régime de forfait seront portées à la connaissance des salariés concernés dans les mêmes conditions que les horaires habituels des autres salariés de l'entreprise.

Un document permettant un suivi spécifique des périodes de travail effectuées sous ce régime et des compensations accordées sera mis en place dans l'entreprise pour chaque salarié concerné. Ce document sera remis au salarié et son double sera conservé pendant 1 an à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail.

5.4. Heures supplémentaires

Les salariés concernés par ce régime bénéficient du régime des heures supplémentaires sur la base de l'horaire défini à l'article 5.2 ci-dessus.

5.5. Régime spécifique par accord d'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent pourront négocier un accord de forfait avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté par un syndicat représentatif au plan national dans le cadre d'un accord global de réduction du temps de travail. Un tel accord d'entreprise devra tenir compte, au minimum, du régime de forfait ci-dessus décrit.

(1) Article étendu sous réserve de la mise en place d'un régime d'équivalence par décret, conformément à l'article L. 212-4, dernier alinéa, du code du travail (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er)..

Travail intermittent

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Préambule

Les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 ont remplacé le contrat de travail à temps partiel annualisé par le contrat de travail à durée indéterminé intermittent (art. L. 212-4-12 et suivants du code du travail). L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne pour certains salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent. Il est donc décidé de demander au ministère de l'emploi d'autoriser le contrat de travail à durée indéterminée intermittent dans la branche et dans les conditions suivantes.

Il ne pourra prévoir une durée inférieure à 900 heures par an, sauf demande expresse du salarié. Une information écrite sera donnée au salarié sur ce type de contrat et annexée au contrat.

Ce contrat peut être mis en oeuvre sur proposition de l'employeur ou du salarié et ne pourra en aucun cas être imposé à l'autre partie.

6.1. Salariés concernés

Il s'agit des salariés occupant un emploi permanent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

- personnel d'accueil, de service, d'entretien et de maintenance des établissements d'accueil ;
- personnel de restauration ;
- personnel d'animation ;
- personnel d'encadrement (cadres et agents de maîtrise).

6.2. Dispositions spécifiques du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail devra préciser :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- éventuellement, le lissage sur l'année de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelle de cette répartition.

6.3. Périodes travaillées

Le contrat de travail définira les périodes travaillées. Toutefois, dans le cas où l'activité du village ou du service ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées ainsi que la répartition des heures de travail, du fait, par exemple, des variations du calendrier des vacances scolaires, l'employeur fixera dans le contrat de travail les dates de début et de fin de périodes de l'année à l'intérieur desquelles il pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrables.

(1) Article étendu sous réserve que les organismes de tourisme social et familial figurent sur la liste fixée par le décret prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail et qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

Modulation du temps de travail

Article 7 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 40 du 12-2-2003 art. 4, art. 5 BOCC 2003-18 étendu par arrêté du 9-12-2003 JORF 18-12-2003.

Préambule

L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne, pour certains salariés, l'alternance de périodes de haute et de basse activité, correspondant notamment aux périodes des congés de la clientèle. Pour organiser le temps de travail des salariés concernés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus de 2 semaines, les partenaires sociaux décident de mettre en place un régime de modulation dans la branche.

Les salariés en CDD à temps partiel ou en CDD de 2 semaines ou moins sont exclus du champ d'application de cet article.

En application de l'article L. 212-8 du code du travail, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et les modifications du programme de modulation devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

7.1. Salariés à temps complet (Modifié par avenant n° 40 du 12 février 2003)

7.1.1. (1) Annualisation du temps de travail

La durée du travail dans la branche est annualisée sur la base d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée, sans pouvoir dépasser un plafond de 1 588 heures par an, déduction faite des jours de repos hebdomadaires, des congés payés, des jours fériés et des 2 jours de congés supplémentaires prévus à l'article 39 de la convention collec-

tive : $365,24 - (52 + 30 + 9 + 2)$, soit 272,24 jours divisés par 6 jours ouvrables = 45,37 semaines, soit $45,37 \times 35$ heures = 1 587,95 arrondi à 1 588 heures annuelles.

7.1.2. Règles de modulation

Les horaires de travail, dans la limite indiquée à l'article 7.1.1, sont définis par établissement ou par service, pour une période minimale de 4 semaines consécutives, en référence à la base hebdomadaire légale de 35 heures.

La durée de travail hebdomadaire peut varier, selon les périodes de l'année ou de la saison, sans dépasser une durée maximale de 48 heures par semaine ou de 42 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives.

Une journée de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif et être inférieure à 3 heures. Cette durée peut, exceptionnellement, être portée à 12 heures avec l'accord du salarié, sauf disposition de l'article 5.2 et sans que cette augmentation ne remette en cause le principe du repos légal de 11 heures entre 2 journées de travail hors les cas prévus aux 3 derniers alinéas de l'article 1er du présent accord.

Aucune période de travail ne peut excéder 6 heures consécutives.

7.1.3. Calendrier prévisionnel

Un calendrier prévisionnel sera établi chaque année et au minimum

2 semaines avant le début de chaque période annuelle. Il déterminera les horaires de chaque salarié concerné par la modulation. Ce calendrier sera porté à la connaissance de ces salariés par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement et adressé à ceux absents au moment de l'affichage, quelle que soit la cause de l'absence.

Les horaires individuels ainsi fixés pourront être modifiés avec un délai de prévenance minimum de 7 jours. Ce délai de prévenance pourra être réduit soit avec l'accord du salarié (disposition visant le personnel d'accueil, de restauration et d'entretien), qui bénéficiera, dans ce cas, de 2 heures de récupération, soit par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précisera les modalités d'application, et notamment les caractéristiques particulières de l'activité, le personnel concerné ainsi que les contreparties accordées (2).

En application de l'article L. 212-8 du code du travail, les modifications du programme de modulation devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

7.1.4. Rémunération des salariés

Sauf accord entre les parties, le salaire des salariés concernés par le régime de modulation sera lissé sur l'année civile ou scolaire.

Les absences non rémunérées seront calculées sur la base de l'horaire de travail programmé et déduites chaque mois du salaire lissé (3).

7.1.5. Heures supplémentaires

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires. Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle fixée à l'article 7.1.1 du présent accord sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions légales (4).

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 2.2 du titre Ier du présent accord.

7.1.6. Contingent supplémentaire

En cas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 8/9 du contingent réglementaire annuel, limité à 25 heures par trimestre pour les saisonniers.

7.1.7. Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail des personnels concernés fera l'objet d'une fiche hebdomadaire signée par le salarié et son supérieur hiérarchique, avec le détail journalier. Une copie de cette fiche sera jointe au bulletin de paie.

7.1.8. Rupture du contrat de travail en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail effectif dans les conditions des articles 7.1.5 et 7.1.6 ci-dessus.

Si, du fait de l'annualisation du temps de travail, le compte d'heures du salarié est débiteur, le solde sera prélevé sur les heures dues au salarié au titre du mois en cours. En cas de solde insuffisant, la régularisation sera opérée sur le nouveau compte après révision des congés dus au salarié. Cette possibilité ne sera toutefois pas ouverte à l'employeur dans le cadre d'un licenciement économique (5).

7.1.9. Modalités de recours au chômage partiel

En cas de sous-activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par la faculté de modulation, quelle que soit la période, l'indemnisation de chômage partiel pourra être demandée par l'employeur, sur la base de l'horaire prévu par la programmation annuelle.

7.1.10. Modalités de recours au travail temporaire

En cas de besoin, il pourra être recouru au travail temporaire à titre exceptionnel, notamment si les possibilités de modulation ne le permettent pas. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés, s'il en existe.

7.2. Salariés à temps partiel (Modifié par avenant n° 40 du 12 février 2003)

7.2.1. Salariés concernés

La modulation du temps de travail des salariés à temps partiel peut concerner tous les emplois en contrat à durée indéterminée de la branche du tourisme social et familial.

7.2.2. Modalités spécifiques

Pour ces salariés, la durée du travail peut être modulée dans les

conditions suivantes :

- la durée du travail ne peut varier qu'entre des limites fixées, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder 1/3 de cette durée ;
- en aucun cas, la durée de travail au cours d'une semaine ne pourra être portée à la durée légale ;
- sur une année, la durée de travail effectif ne devra pas excéder, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail.

7.2.3. (6) Modalités de décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail des personnels concernés fera l'objet d'une fiche hebdomadaire signée par le salarié et son supérieur hiérarchique.

7.2.4. Durée minimale de travail

La durée minimale de travail des personnels concernés est fixée à

22 heures hebdomadaires. La modulation s'appliquera sous réserve qu'elle ne soit pas une entrave à tout emploi complémentaire.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est de 3 h 30, sauf accord spécifique entre les parties.

7.2.5. Programme indicatif et conditions de modification

Un programme indicatif des horaires de travail et de leur répartition sera établi au plus tard 7 jours avant le début de la période concernée et communiqué par écrit aux salariés concernés.

En cas de besoin, ce programme pourra être modifié avec un délai de prévenance minimal de 7 jours par lettre recommandée ou remise en main propre au salarié.

En cas de nécessité avérée (absences importantes de personnel, afflux de clientèle...), ce délai pourra être réduit à 3 jours pour le personnel d'accueil, de restauration et d'entretien. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de 2 heures de récupération.

7.2.6. Lissage du salaire

Sauf accord entre les parties, la rémunération des salariés en temps partiel modulé sera lissée sur 12 mois (année civile ou année scolaire).

Les absences non rémunérées seront calculées sur la base de l'horaire de travail programmé et déduites chaque mois du salaire lissé (7).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du mode de calcul de la durée annuelle de travail prévu à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquelles la durée du délai de prévenance réduit doit être fixée par accord collectif de travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du code du travail, la retenue sur le salaire lissé devant être calculée en fonction de l'horaire moyen et non pas de l'horaire programmé (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail aux termes duquel constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 211-6 (4°) du code du travail, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du code du travail, la retenue sur le salaire lissé devant être calculée en fonction de l'horaire moyen et non pas de l'horaire programmé (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er)..

Maintien de salaire

Article 8

En vigueur étendu

Le salaire minimum est fixé par avenant. La grille de salaires sera annexée à cet avenant.

TITRE II : Accord d'accès direct

Champ d'application

Objectifs de l'accord d'accès direct.

Article 8-Bis

En vigueur étendu

Objectifs de l'accord d'accès direct

Les entreprises ayant déjà conclu un accord de réduction du temps de travail dans le cadre des lois Aubry I et II sont exclues de cet accord d'accès direct.

En application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, pour les entreprises qui le souhaitent, les dispositions de ce titre II permettront de conclure auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dont elles relèvent une convention de réduction de l'horaire collectif ouvrant droit aux aides de l'Etat et aux allègements de charges sociales sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

C'est dans cet objectif que les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial décident :

Dispositions relatives au temps de travail

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 40 du 12-2-2003 art. 7 BOCC 2003-18 étendu par arrêté du 9-12-2003 JORF 18-12-2003.

10.1. Réduction du temps de travail

L'horaire collectif de l'entreprise doit être réduit d'au moins 10 %, sans porter le nouvel horaire au-delà de 35 heures hebdomadaires, en tenant compte des jours de repos supplémentaires éventuellement accordés par l'entreprise avant la réduction du temps de travail.

10.2. (1) Nouvelle durée conventionnelle

L'horaire collectif des entreprises est fixé au plus à 35 heures hebdomadaires ou à 1 588 heures annuelles.

10.3. Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps complet

Les entreprises pourront choisir, pour la mise en oeuvre du nouvel horaire collectif, entre les modalités suivantes, plusieurs modalités pouvant être retenues simultanément pour chaque service et par salarié :

Modalité 1 : l'horaire hebdomadaire est de 35 heures réparties sur 4 jours ou 4,5 jours, ou sur 5 jours ou 5,5 jours.

Modalité 2 : l'horaire moyen sur 2 semaines consécutives est de 35 heures, sans que la durée de travail d'une semaine ne puisse être portée à plus de 44 heures. Dans ce cas, les modalités prévues à l'article 7.1 du présent accord devront être respectées.

Modalité 3 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 22 jours ouvrés ou de 24 jours ouvrables de congés supplémentaires. La moitié de ces jours est fixée par l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance de 7 jours. L'autre moitié est laissée au choix du salarié, qui doit en informer l'employeur au moins 7 jours à l'avance dans le cas de prise de jours isolés, ou 15 jours à l'avance pour la prise d'une semaine complète de congés. L'employeur fixera en début d'année scolaire ou civile des périodes pendant lesquelles ces jours à la discrétion du salarié ne pourront pas être pris, sans que ces périodes ne puissent excéder 3 mois dans l'année. Ces jours, dits de RTT, devront obligatoirement être utilisés dans l'année et pourront être pris par le salarié ou accordés par l'employeur, par anticipation.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine sont des heures supplémentaires.

La rémunération des salariés employés selon cette modalité sera calculée sur l'année et lissée, le salarié percevant chaque mois 1/12 de cette rémunération annuelle, quel que soit le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois.

Modalité 4 : l'horaire est annualisé sur la base des heures calculées selon l'article 7.1.1 du présent accord et tenant compte des jours de repos supplémentaires éventuellement accordés par l'entreprise avant la réduction du temps de travail. Au cours de l'année, un salarié ne peut effectuer plus de 48 heures par semaine ou 42 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives. De plus, les modalités prévues à l'article 7.1 du présent accord devront être respectées.

Quelles que soient la ou les modalités retenues, les horaires fixés pourront être modifiés avec un délai de prévenance minimal de 7 jours. Ce délai pourra être réduit soit avec l'accord du salarié (en cas d'absence de personnel, afflux imprévu de clientèle, problème d'équipement technique, demande de prestation complémentaire de la part de la clientèle et, s'il s'agit de la modalité n° 4, tâches ressortissant à l'accueil, la restauration ou à l'entretien), le salarié bénéficiant, dans ce cas, d'une compensation de 2 heures de récupération, soit par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précisera les modalités d'application dans le respect des dispositions des articles L. 212-8, alinéa 7, et L. 212-9-II du code du travail (2).

10.4. Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel

Les entreprises pourront choisir, pour les salariés à temps partiel, entre les principes suivants :

Principe 1 : l'horaire de travail de ces salariés est maintenu et leur rémunération est revalorisée au prorata.

Principe 2 : les salariés à temps partiel sont inclus, avec leur accord, dans le périmètre de réduction du temps de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du mode de calcul de la durée annuelle de travail prévu à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve que, conformément au septième alinéa de l'article L. 212-8 et au II de l'article L. 212-9 du code du travail, l'accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant de réduire les délais de prévenance des salariés en cas de changement de leurs horaires de travail ou de modification des dates de prise des jours de repos, fixe les nouveaux délais (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

Création d'emplois

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Maintien de l'effectif

Les entreprises dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est égal ou inférieur à 8,33 ETP s'engagent à maintenir leur effectif pendant 2 ans, à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Les entreprises dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est supérieur à 8,33 ETP s'engagent à augmenter leur effectif, dans l'année qui suit la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, d'au moins 6 %. Cette augmentation peut se faire par augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, pour autant que cela ne représente pas plus de 50 % de l'obligation d'augmentation de l'effectif. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans au minimum à compter de la date de la dernière embauche prévue à l'article 11.1 ci-dessus.

11.2. Calendrier des embauches

Les embauches doivent avoir lieu dans l'année qui suit la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

TITRE III : Dispositions générales

Durée de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée.

Date d'effet

Article 13

En vigueur étendu

Il prend effet à compter de la date de son extension.

Réexamen de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Dans le cas où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire viendraient remettre en cause l'équilibre de cet accord, les partenaires sociaux signataires s'engagent à en examiner les conséquences et, si besoin, à modifier ou compléter le présent accord.

Suivi de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires signataires du présent accord.

En cas de litige né de l'application de cet accord, la commission de la convention collective du tourisme social et familial pourra être saisie.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires de cet accord. Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La durée du préavis est fixée à 6 mois. Au cours de ce préavis, ses dispositions restent en vigueur.

Publicité

Article 17

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Extension

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension de cet accord à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif aux classifications et aux salaires

Préambule

' Salaires '

En vigueur étendu

Dans le cadre et à l'occasion de la négociation d'un accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, il a été convenu de modifier l'article 26 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

' Salaires '

Article 1er

En vigueur étendu

Le troisième alinéa de l'article 26 de la convention collective est supprimé et remplacé par les phrases suivantes :

'Le salaire minimum défini par l'une des deux grilles de classification correspond à un salaire mensuel établi sur la base de 35 heures hebdomadaires pour les temps complets et de 20 heures pour les temps partiels, pour les entreprises de plus de 20 salariés et pour les entreprises de 20 salariés ou moins ayant devancé l'obligation de réduction du temps de travail. Pour les autres entreprises et jusqu'au 31 décembre 2001 au plus tard, il correspond à un salaire mensuel établi sur la base de la durée de travail collective de l'entreprise.'

Pour les salariés à temps partiel, le salaire est calculé par rapport à la durée du travail rapportée à la durée conventionnelle de 35 heures hebdomadaires ou à l'horaire collectif de l'entreprise s'il est inférieur.'

' Salaires '

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui ont inclus gratuitement les avantages en nature dans les salaires, il y aura un délai de 1 an pour la mise en place des grilles de salaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'arrêté ministériel du 19 janvier 1975, publié au Journal officiel du 22 janvier 1975, qui régit les règles d'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et également sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 décembre 2001, art. 1er).

' Salaires '

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires conviennent d'abroger les avenants 33, 34, 35 et reprennent les contenus desdits avenants qui deviennent :

Dispositions générales

Article 3.1

En vigueur étendu

a) La grille de classifications comporte 7 niveaux.

b) Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois dans les organismes au regard de 4 critères : le type d'activités, l'autonomie et l'initiative, les responsabilités, le niveau de connaissances et/ ou d'expérience.

c) Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il est nécessaire qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau, et non seulement à une partie d'entre eux.

d) Quand un emploi est situé à un niveau donné, il répond par voie de conséquence aux conditions requises aux niveaux précédents.

e) Polyaptitude : quand un salarié exerce simultanément, sur proposition de l'employeur, des emplois de niveaux de qualification différents sur une période donnée, c'est le niveau supérieur qui lui est reconnu pour l'ensemble de son activité sur la période concernée.

f) Les organismes s'engagent à communiquer (par affichage et tout autre moyen disponible) l'ensemble des appellations de leurs emplois, avec la définition de leurs missions essentielles, ainsi que leur place dans la grille de classification.

g) Les salariés saisonniers en catégorie A bénéficient d'une majoration forfaitaire acquise lors du renouvellement du contrat et qui prend effet le premier jour du mois du contrat renouvelé.

Pour les salariés permanents en catégorie A, cette majoration forfaitaire est acquise après 6 mois d'ancienneté dans l'emploi dans l'entreprise.

Le montant de cette majoration forfaitaire est fixé à 18 € par rapport au salaire minimum conventionnel de catégorie A prévu dans la grille de l'article 3 de

h) Dans le but de privilégier les itinéraires professionnels, chaque organisme s'engage à :

- faire connaître, en interne, par tous moyens en sa possibilité (affichage, messagerie interne, etc.) toutes les offres d'emploi disponibles ;
- permettre aux salariés en interne de compléter leur formation pour pouvoir valablement postuler, quand les délais et les moyens disponibles le rendent possible ;
- privilégier, à compétences égales (acquises par formation et/ ou par expérience), les candidatures internes.

i) Une fois par an, chaque salarié a droit, avec l'employeur ou son représentant, à un entretien d'évaluation dans le but de :

- faire le point sur la qualité du travail fourni ;
- débatte des évolutions possibles de carrière ;
- identifier les besoins de formation et envisager les moyens à mettre en oeuvre pour les satisfaire.

Les partenaires sociaux recommandent vivement la mise en place de tels entretiens dans les entreprises de la branche, et ce de façon régulière.

' Salaires '

Article 3-2

En vigueur étendu

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément aux 4 critères type d'activité, autonomie-initiative, responsabilité, niveau de connaissances et/ou expérience

NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE Initiative	RESPONSABILITE	NIVEAU de connaissances et/ou expérience
A 1	Exécution de tâches caractérisées par leur simplicité, analogie, répétitivité, selon des modes opératoires fixés.	Contrôles directs et systématiques.	Conformité du travail aux consignes prescrites.	Pas de diplômes requis.
A 2	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières ayant un enchaînement logique.	Contrôles fréquents mais aléatoires.	Conformité de l'exécution aux consignes fixées. Exécution avec habileté et célérité.	Aucun diplôme requis. Expérience minimum d'une saison au niveau A1 ou autre domaine équivalent.
B	Exécution d'opérations variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit par le responsable hiérarchique.	Conformité dans l'application des consignes. Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre des instructions reçues. Peut avoir à coordonner une petite équipe.	Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière, de niveau V éducation nationale (CAP, BEP, BAPAAAT).
C	Exécution d'opérations variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un secteur restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions	Adaptation du fonctionnement pour faire face à des situations imprévues ou ayant un caractère d'urgence. Contrôle discontinu.	Conformité et efficacité de son action en regard des programmes décidés. Responsabilité de l'engagement des dépenses dans le cadre d'un budget défini.	Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau IV éducation nationale (BT, bac, bac pro, BEATEP).
D	Fonctionnement de secteurs ou services nécessitant la mise en oeuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Adaptation du fonctionnement du secteur ou service confié dans le cadre des consignes données.	Conformité de la prestation fournie aux normes et objectifs définis. Dans le cadre de la délégation attribuée - peut avoir à encadrer une équipe avec une responsabilité - d'organisation, contrôle, évaluation formation (tutorat) ; - est responsable des matériels, locaux et budget mis à sa disposition.	Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau III (BTS, DUT, DEUG, DEFA)
E	Conception et mise en oeuvre de programmes et d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques budgétaires et de représentation, sur un exercice.	Conformité des prestations fournies aux cahiers des charges définis. Peut avoir à coordonner ou diriger (recrutement, management, évaluation) par délégation de son responsable hiérarchique, des équipes importantes.	Niveau III éducation nationale (par formation et/ou expérience) dans le(s) domaine(s) d'activité(s).
F	Fonctionnement d'une activité nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement	Autonomie et fonctionnement sur un délai minimum d'un exercice.	Responsabilité de bonne fin de la mission au regard des cahiers des charges et objectifs définis. Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Niveau II éducation nationale (par formation et/ou expérience) correspondant à un 2 ^e voire à un 3 ^e cycle universitaire.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux pluriannuels.	Responsabilité portant sur l'ensemble des aspects techniques, économiques et humains qu'il faut assumer en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement.	Niveaux II et I éducation nationale (par formation et/ou expérience et expérience dans le secteur d'activité).

Emplois repères

NIVEAU	ANIMATION	ACCUEIL	RESTAURATION	CUISINE	ENTRETIEN	ADMINISTRATION
--------	-----------	---------	--------------	---------	-----------	----------------

A 1	Animateur	Réceptionniste	Serveur	Aide de cuisine	Ouvrier d'entretien Employé de collectivité	Employé administratif
A 2	Animateur	Réceptionniste	Serveur	Aide de cuisine	Ouvrier d'entretien Employé de collectivité	Employé administratif
B	Animateur qualifié	Réceptionniste qualifié	Serveur qualifié Econome	Cuisinier	OEQ Employé de collectivité qualifié	Agent de vente Comptable
C	Animateur hautement qualifié	Réceptionniste hautement qualifié		Seconde de cuisine	OEHQ	
D	Responsable d'animation	Responsable accueil/hébergement	Responsable de restauration	Responsable de cuisine	Responsable d'entretien	Responsable de réservation Responsable de promotionvente
E	Responsable d'établissement, adjoint de direction, directeur stagiaire, attaché de direction					
F	Directeur de village, chef de service					
G	Directeur de village, chef de service					

Statut "cadre" obligatoire à partir du niveau F.

Les signataires s'engagent à faire un premier bilan de la mise en application de la grille à 8 niveaux en novembre 2001. Ce bilan permettra éventuellement d'aménager les dispositifs de la grille. Grille des salaires (voir les salaires)

' Salaires '

Article 3-3 (1)

En vigueur étendu

Grille des salaires

Niveau	Salaire conventionnel (base 39 heures)		Nouveau salaire à l'extension		Augment. en %	Augment. en francs
	Francs	Euros	Francs	Euros		
A 1	Smic 7 102,00	1 082,69	7 388,68	1 126,40	4,05	286,68
A 2	7 102 + 150	1 105,56	7 538,68	1 149,26	4,05	286,68
B	7 458,00	1 136,96	7 622,08	1 161,97	2,20	164,08
C	8 292,00	1 264,11	8 441,26	1 286,86	1,80	149,26
D	9 365,66	1 427,79	9 506,14	1 449,21	1,50	140,48
E	10 786,73	1 644,43	10 894,60	1 660,87	1,00	107,87
F	12 602,00	1 921,16	12 728,02	1 940,37	1,00	126,02
G	15 710,00	2 394,97	15 867,10	2 418,92	1,00	157,10

Lors des évolutions ultérieures, la différence entre les niveaux A 2 et

A 1 ne pourra être inférieure à 150 F (valeur révisée selon les règles définies à l'article 27 de la convention collective).

Les entreprises ayant une représentation syndicale ou de personnel devront négocier, dans l'entreprise, le passage de la grille en vigueur à la nouvelle grille, pour une mise en oeuvre au plus tard le 31 décembre 2002.

Dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale ou de personnel et ayant un constat de carence datant de moins d'un an, l'application de la nouvelle grille devra être mise en place au plus tard le 1er septembre 2002.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 décembre 2001, art. 1er).

' Salaires '

Article 3-4

En vigueur étendu

Il est créé une commission nationale de suivi composée d'un membre par organisation syndicale et patronale dont l'objet est d'étudier les différends pouvant naître de la mise en place de cette grille.

Cette commission sera dissoute au plus tard le 31 décembre 2003.

' Salaires '

Article 4

En vigueur étendu

Le SMIC applicable aujourd'hui dans l'entreprise est celui établi selon l'horaire collectif et la date de la réduction du temps de travail.

Il est convenu qu'à compter de la date d'extension des 2 avenants 37, et de celui-ci, 38, la branche s'engage au terme de 30 mois à ce qu'il n'y ait plus qu'un seul SMIC, à savoir le SMIC (39 heures) du 1er juillet 2001, intégrant les actualisations à venir.

A charge de chaque employeur d'étaler en 3 fois le rattrapage pour arriver au SMIC unique à l'issue de la période de 30 mois, qui s'achèvera au plus tard le 1er juillet 2004.

' Salaires '

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de publication du dernier en date des arrêtés d'extension afférents, d'une part, à l'accord de branche mentionné au préambule ci-dessus et, d'autre part, au présent avenant.

' Salaires '

Article 6

En vigueur étendu

Il sera déposé dans les formes légales par les organisations d'employeurs signataires, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

' Salaires '

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Glossaire

' Salaires '

En vigueur étendu

Aléatoire : qui n'est pas systématique.

Analogie : qui se fonde sur des rapports de similitude entre des tâches différentes.

Branche : ensemble d'activités et d'entreprises qui ont un objet commun ou entrent dans la même catégorie.

Conformité : concordance, similitude.

Connaissance : ce qui est acquis par la formation ou l'expérience.

Consigne : prescription ou recommandation qui distingue et précise les points nouveaux, inhabituels ou critiques, de la situation de travail.

Coordination d'équipe : répartition des tâches en fonction de leurs priorités, transmission des consignes, contrôle du respect des horaires et des consignes.

Critères : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directive : instruction de caractère large en ce qui concerne les modalités d'application, précisant certaines modalités d'intervention, face aux incidents techniques ou difficultés de réalisation. Elle limite le cadre d'action de l'intéressé.

Evaluation : attribution d'une valeur avec le maximum d'objectivité.

Fonctionnement d'une petite équipe : outre la coordination décrite ci-dessus, établissement des tableaux horaires et roulements de congés, adaptation du fonctionnement aux absences de courte durée.

Mode opératoire : manière de faire, façon d'exécuter une activité : « il faut faire ceci, voilà comment il faut procéder » (objet, contenu et limites des opérations).

Objectif : but à atteindre, quantifié ou non, défini sur une période de référence ou de façon durable.

Opérations à enchaîner de façon cohérente : il faut déterminer un ordre logique des opérations, sélectionner les moyens adaptés à la situation, corriger les défauts ou erreurs en interprétant les causes.

Polyaptitude : capacité à tenir des emplois de nature différente (dans le même secteur ou dans des secteurs d'activité différents).

Secteur ou service : il peut s'agir en installation, par exemple, de l'accueil-hébergement, la restauration, l'animation, l'entretien, l'administration.

Systématique : d'une manière constante, suivie, le plus souvent prédéterminée.

Avenant n° 40 du 12 février 2003 portant modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	GSOTS ; SATPS ; Cap France ; UNODESC.
Organisations de salariés	CFDT fédération des services ; CFTC (CSFV) ; CFE-CGC.

Préambule

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

En vigueur étendu

Pour tenir compte des remarques formulées dans l'arrêté d'extension portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, les signataires de l'avenant 37 conviennent de préciser l'avenant n° 37 comme suit :

La durée conventionnelle du temps de travail

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 1er

En vigueur étendu

La durée de référence sera désormais de 1 588 heures.

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5.1 ' Salariés et activités concernés ' de l'avenant n° 37 du 17 juillet 2001 à la convention collective du tourisme social et familial est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 3

En vigueur étendu

Les articles 5.2 ' Compensations ' et 5.2.1 ' Accompagnant, d'encadrant ou d'accueil sur un ou plusieurs jours ' de l'avenant n° 37 du 17 juillet 2001 à la convention collective du tourisme social et familial sont remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Délai de prévenance - Calendrier prévisionnel : (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37)

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 4

En vigueur étendu

Ce délai est maintenu à 7 jours mais il pourra être réduit par accord d'entreprise précisant les modalités d'application ou avec l'accord écrit du salarié.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 7.1.3 est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Durée minimale de travail : (art. 7.2.4 de l'avenant n° 37)

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 5

En vigueur étendu

La durée minimale du travail pendant les jours travaillés est de 3 h 30, sauf accord spécifique entre les parties.

Programme indicatif et conditions de modification : (art. 7.2.5 de l'avenant n° 37)

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 6

En vigueur étendu

L'article 7.2.5 ' Programme indicatif et conditions de modification ' est remplacé par les stipulations suivantes :

(voir cet article)

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 7

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 10.3 de l'avenant n° 37 est purement et simplement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Extension de l'avenant

Modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension de cet accord à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Fait à Paris, le 12 février 2003.

Avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme

Préambule

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Article 1er

En vigueur étendu

Les employeurs de la branche du tourisme social et familial et les organisations syndicales de salariés ont conclu un accord relatif au développement du dialogue social afin de soutenir les partenaires sociaux dans leur mission de négociation syndicale.

Ainsi, pour faire vivre l'ensemble du dispositif conventionnel, les parties se sont réunies pour négocier et conclure le présent avenant, ayant pour objet l'institution d'un fonds mutualisé relatif au financement :

- du fonctionnement du paritarisme ;
- du développement de l'exercice du syndicalisme, tant salarial que patronal.

Ce fonds est approvisionné par une contribution obligatoire des entreprises appartenant à la branche professionnelle, telle que définie dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial.

Objet de l'avenant

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer le fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme patronal et salarial ;
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des contributions collectées.

Article 2.1

Fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement de la commission paritaire mixte de négociation ;
- au fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation ;
- à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- et à toute autre commission pouvant être créée par la suite dans le cadre de la commission mixte ;
- à la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci ;
- aux études concernant la branche professionnelle décidées dans le cadre de la commission mixte ;
- au secrétariat administratif de la branche professionnelle selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Article 2.2

Développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations syndicales représentatives au niveau national pour les salariés et aux quatre syndicats employeurs de la branche.

Montant de la contribution

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Article 3

La contribution financière instaurée par la convention collective nationale du tourisme social et familial est de 0,05 % de la masse salariale brute totale des entreprises appartenant au champ de la convention collective. Elle est obligatoire à compter du 1er janvier 2004.

La collecte est répartie à raison de :

- 0,02 % pour le fonctionnement du paritarisme ;
- 0,03 % pour l'exercice du syndicalisme.

En cas d'excédent ou d'insuffisance, la compensation pourra intervenir entre les deux fonds selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Utilisation du produit de la collecte **Paritarisme et exercice du syndicalisme**

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

Sommes attribuées au paritarisme

4.1.1. Principe.

- 0,02 % des sommes collectées sont affectées, tel que défini à l'article 2.1 ;
- le collège employeurs, dans ce cadre, assure le secrétariat de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

4.1.2. Utilisation des fonds.

Ces fonds serviront au remboursement des frais de déplacement et de salaires :

- des représentants composant les délégations de salariés et d'employeurs appelées à participer aux travaux des commissions visées à l'article 2.1, alinéas 1 à 5, et ce selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Article 4.2

Sommes attribuées à l'exercice du syndicalisme (salariés et employeurs)

4.2.1. Principe

0,03 % des sommes sont affectées, à raison de :

- 50 % aux organisations syndicales représentatives au plan national, selon leur accord interne ;
- 50 % aux organisations syndicales d'employeurs, selon leur accord interne.

Les partenaires sociaux s'engagent à utiliser cette collecte dans le cadre de leur objet social.

Modalités de recouvrement **Paritarisme et exercice du syndicalisme**

Article 5

En vigueur étendu

La contribution est acquittée annuellement sur la masse salariale brute totale de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre), sur la base des salaires versés.

L'appel de la contribution est confié à un organisme collecteur de fonds mutualisés (OPCA, Uniformation).

L'organisme paritaire collecteur (OPCA, Uniformation) est chargé du recouvrement de cette cotisation qui se fera en même temps, mais distinctement, de l'appel de fonds de la formation professionnelle (CIF CDD-alternance) et dans les mêmes conditions.

Un contrat de gestion sera négocié par la présidence du comité de gestion paritaire afin d'assurer la collecte dans les conditions optimum d'économie et d'efficacité.

Les frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1 % par mois.

Article étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée dans la mesure où le prélèvement d'une somme destinée à l'exercice du syndicalisme n'entre pas dans le cadre des contributions qu'un organisme paritaire collecteur agréé est susceptible de collecter conformément aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail (arrêté du 10 mai 2004).

Construction d'un comité de gestion paritaire **Paritarisme et exercice du syndicalisme**

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

Création du comité de gestion paritaire

Il est créé un comité de gestion ayant pour mission de procéder à la répartition et au contrôle des sommes collectées.

Article 6.2

Composition du comité de gestion paritaire

Le comité de gestion est composé :

- d'un représentant dûment mandaté par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
- d'un représentant de chaque organisation syndicale d'employeurs de la branche qui a la possibilité d'augmenter le nombre de ses représentants à parité du nombre de représentants des organisations de salariés.

Un président et un vice-président sont élus par le comité de gestion paritaire. Il est présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 2 ans à compter du jour de leur élection.

La première présidence est confiée au collège employeur.

Article 6.3

Modalités de fonctionnement du comité de gestion paritaire

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur du comité de gestion.

L'organisme collecteur communique au comité de gestion un état de la collecte de l'année selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Le secrétariat, tenu par le collège employeurs, rédige le procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion. Ce procès-verbal est adressé à tous les

membres du comité de gestion dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Information à la commission paritaire nationale

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Article 7

En vigueur étendu

Le comité de gestion communique son rapport annuel à la commission mixte nationale.

Demande d'extension

Paritarisme et exercice du syndicalisme

Article 8

En vigueur étendu

Le signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 mai 2003.

Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre Avenant du 3 juin 2004

Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre

Article 1er

En vigueur étendu

Les personnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont concernés par le présent avis.

Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels qui, sous l'avenant n° 23 du 22 mars 1990 modifié par l'avenant n° 25 du 16 mai 1990, bénéficiaient du statut d'assimilés cadres en application de l'accord du 14 mars 1947 sont maintenus dans cet avantage quel que soit le classement qu'ils ont obtenu en application de la nouvelle grille de classification mise en place par l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avis d'interprétation est applicable à la date de mise en oeuvre de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 et fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2004.

Lettre de dénonciation du 7 septembre 2005 de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance

Lettre de dénonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance

En vigueur

Paris, le 7 septembre 2005

Les employeurs du tourisme social et familial, à la direction départementale du travail, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

L'ensemble des organisations d'employeurs de la CCN du tourisme social et familial, savoir ceux des signataires d'origine encore en activité (CAP France, GSOTS et SATPS) et en tant que de besoin l'UNODESC, qui y a adhéré, notifient par la présente à l'ensemble des organisations syndicales de salariés leur décision de dénoncer le régime de prévoyance, actuellement en vigueur, de cette convention collective, tel qu'il a été établi par l'avenant n° 31 en date du 7 décembre 1994 et par l'ensemble des avenants ultérieurs qui l'ont modifié et/ou complété (avenants n° 1 à 8).

La présente dénonciation faite par application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail et de l'article 10 de l'avenant n° 31 précité prend effet à l'expiration du délai de préavis conventionnel.

La dénonciation objet de la présente fera l'objet des mesures de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle sera pareillement notifiée au gestionnaires actuel du régime.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération.

Avenant n° 47 du 5 avril 2006 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; UNODESC.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CGT-FO ; Commerce, services, force de vente CFTC.

Préambule

Mise à la retraite

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;
- de répondre aux obligations fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en termes d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sur les contreparties en termes d'emploi pouvant être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation

des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans)

Mise à la retraite

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, employé ou cadre, qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies.

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

1.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57, alinéa 2, de la convention collective, majorée de 2/10 de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

1.3. Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en oeuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au double du préavis conventionnel.

Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

Mise à la retraite

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessus sont remplies.

La mise à la retraite s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

2.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans remplissant les conditions énoncées au premier alinéa de l'article 2.1 ci-dessus ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle dite de fin de carrière mentionnée à l'article 57, alinéa 2, de la convention collective. Le calcul de cette indemnité s'effectue en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

2.3. Procédure de mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière à celles qui sont prévues à l'article 1.3 ci-dessus pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

Mise à la retraite

Article 3

En vigueur non étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

Mise à la retraite

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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 5 avril 2006.

Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire

Objet et champ d'application

Prévoyance complémentaire

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du tourisme social et familial ont décidé de mettre en place un nouveau régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques de décès, d'arrêt de travail et de frais de santé. Cet accord succède au régime de prévoyance, annexe I à la convention collective du 7 décembre 1994, dénoncé par lettre du 7 septembre 2005. L'accord instituant ce nouveau régime désigne 2 organismes coassureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article 1er de ladite convention collective.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et frais de santé est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Conditions d'ancienneté

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Personnel non cadre.

3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

3.1.2. Non-cadres cotisant à titre volontaire

Les salariés non cadres n'ayant pas l'ancienneté mentionnée au paragraphe 3.1.1 ci-dessus peuvent demander à bénéficier des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité/ incapacité permanente et frais de santé prévues par le présent régime, en cotisant, à leur charge exclusive, dans les conditions tarifaires prévues à l'article 12 du présent accord.

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de précompter les cotisations des salariés concernés sur leurs bulletins de paie, étant précisé que ces cotisations relevant d'une adhésion facultative ne peuvent pas être déduites du salaire brut pour l'établissement du salaire net imposable.

3.2. Personnel cadre

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire par la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947, l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

Risques couverts

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord institue au profit des salariés visés par les articles 2 et 3, les garanties suivantes :

- décès ;
- incapacité temporaire totale de travail ;
- invalidité - incapacité permanente ;
- frais de santé.

Article 4.1

Garanties décès. - Invalidité absolue et définitive

4.1.1. Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail y compris les rémunérations variables, commissions, gratifications et primes.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail y compris les rémunérations variables, commissions, gratifications et primes. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues à l'article 5 du présent accord pour les garanties arrêt de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B (1).

4.1.2. Garanties décès des non-cadres (c'est-à-dire du personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'à son 26e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an.

4.1.3. Garanties décès des cadres (c'est-à-dire du personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21^e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an.

4.1.4. Garanties communes cadre et non cadre

A. - Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus à l'exception des majeurs sous tutelle ou des personnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une allocation obsèques dont le montant s'élève à 105 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette allocation est versée au participant en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge, au conjoint en cas de décès du participant et, à défaut, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

B. - Double effet

Cette garantie est acquise en cas de décès du conjoint survivant, du pacsé ou du concubin (sous réserve des conditions prévues à l'art. 4.1.5 du présent accord), lorsque ce décès est simultané ou postérieur à celui du salarié ou ancien salarié indemnisé au titre des garanties incapacité ou invalidité.

Dans ce cas, il est versé aux enfants à charge au moment du décès une somme égale à 100 % du capital décès, répartie par parts égales entre eux.

Une information détaillée sur cette garantie sera remise par écrit aux personnes concernées par les présentes dispositions. Cette information sera donnée par les opérateurs de prévoyance dans la notice remise aux assurés.

C. - Invalidité absolue et définitive

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf. art. 4.3.3).

Un salarié ou ancien salarié indemnisé au titre des garanties incapacité ou invalidité est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé :

- soit invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;

- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès. Dans ce cas, seule la garantie rente éducation est maintenue.

4.1.5. Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, et qu'il soit

prouvé une période de 1 an de vie commune et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même ;

- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) depuis plus de 1 an.

La condition de durée de 1 an dans les 2 cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue à l'article 4.1.6 du présent accord, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

4.1.6. Définition des enfants à charge pour la garantie rente éducation

Sont considérés à charge du participant, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

4.1.7. Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi selon l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de PACS tels que définis à l'article 4.1.5 (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au(x) bénéficiaire(s) apparent(s) ;

- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut, à ses parents, par parts égales ;

- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;

- et à défaut, à ses ayants-droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié souhaite appliquer une désignation différente de celle prévue ci-dessus, il peut le faire en remplissant un bulletin de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme gestionnaire et assureur de son entreprise.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le capital sera versé selon l'ordre établi ci-dessus.

Enfin, en l'absence d'héritier, le capital est versé au Fonds social de l'organisme assureur à charge pour ce dernier de participer, si nécessaire, aux frais d'obsèques du défunt, dans la limite du capital dû.

Une information précise sur cette disposition sera portée à la connaissance de l'entreprise dans le document d'information qui lui sera remis par son organisme gestionnaire.

4.1.8. Maintien des garanties décès-invalidité absolue et définitive

A. - Arrêt de travail

Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail dont le contrat de travail est suspendu ou rompu, percevant à ce titre des prestations du gestionnaire, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 8.1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'ancien organisme désigné, au profit des personnes visées ci-dessus. Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent accord pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et la loi n° 89009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

B. - Suspension du contrat de travail

En dehors des dispositions spécifiques prévues ci-dessus concernant la suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail, les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu.

C. - Chômage

Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié précédemment couvert au titre du présent régime se retrouvant au chômage total ou partiel et inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou de l'organisme qui viendrait à le remplacer. S'agissant d'un chômage partiel, il est en outre précisé que le maintien de la garantie prévu au présent article est conditionné par l'absence d'un autre régime de prévoyance décès, invalidité absolue et définitive, dont bénéficierait pleinement l'intéressé au titre de son travail à temps partiel.

Ce maintien court pendant une période maximale de 6 mois consécutifs à compter de la date de rupture du contrat de travail. Durant cette période, le maintien cesse automatiquement à la date à laquelle le bénéficiaire cesse d'être au chômage, quelle qu'en soit la cause.

D. - Saisonniers en inter-saisons

En dehors de leur saison de travail, les saisonniers ayant acquis l'ancienneté définie à l'article 3 du présent accord bénéficient, sans cotisation, des garanties décès-invalidité absolue et définitive. Le montant des prestations est calculé sur la base du dernier salaire mensuel complet et annualisé.

Article 4.2

Garanties incapacité temporaire de travail

4.2.1. Définition des garanties

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident (comprenant les accidents de trajet), professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'indemnités journalières en complément de celles versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont calculées sous déduction de la rémunération éventuellement maintenue par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles ou légales et versées en complément des prestations de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures ou d'un montant de salaire insuffisants pour ouvrir droit aux prestations du régime de base (moins de 200 h/trimestre ...), les indemnités journalières complémentaires seront versées en considérant que lesdits salariés ouvraient droit aux prestations de la sécurité sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre visite médicale niant la nécessité de l'arrêt.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095e jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

4.2.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt, y compris les rémunérations variables, commissions, gratifications et primes.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B (1).

4.2.3. Point de départ de l'indemnisation

La garantie incapacité temporaire intervient à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu ou même non continu. Dans ce dernier cas, pour le calcul des 90 premiers jours d'arrêt, il est tenu compte de tous les arrêts déjà intervenus dans les 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, quelle qu'en soit la cause.

Dans le cas d'un salarié saisonnier titulaire, le décompte des 90 premiers jours d'arrêt de travail est remplacé par le décompte des 90 premiers jours de versement du complément de salaire par l'employeur, prévu à l'article 30 de la convention collective.

4.2.4. Montant des prestations

A. - En cas d'accident ou de maladie non professionnels

A compter du 91e jour d'arrêt dans les conditions prévues à l'article 4-2-1 ci-dessus, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 30 % du salaire de référence tranche A ;

- 80 % du salaire de référence tranche B.

Sous déduction de la rémunération éventuellement maintenue par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles ou légales, retenue sur la base de son montant net payé.

Les prestations ainsi calculées sont versées en complément de celles attribuées par la sécurité sociale.

B. - En cas d'accident ou de maladie professionnels

A compter du 91e jour d'arrêt dans les conditions prévues à l'article 4.2.1 ci-dessus, le régime de prévoyance prévoit le versement, d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 21 % du salaire de référence tranche A et B.

Sous déduction de la rémunération éventuellement maintenue par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles ou légales, retenue sur la base de son montant net payé.

Les prestations ainsi calculées sont versées en complément de celles attribuées par la sécurité sociale.

C. - Reprise partielle d'activité

Le salarié reprenant une activité partielle rémunérée autorisée et bénéficiant d'une indemnité journalière réduite de la sécurité sociale continuera à percevoir les indemnités journalières complémentaires du présent régime à condition que l'ensemble des sommes perçues à divers titres (salaires, indemnités journalières de la sécurité sociale, indemnités journalières du régime de prévoyance) soit au plus égal au salaire mensuel revalorisé perçu par le salarié dans la période précédant l'arrêt de travail.

4.2.5. Durée des prestations incapacité temporaire de travail

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant pour en bénéficier.

Le versement cesse :

Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale :

- dès que le salarié reprend son activité professionnelle, hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;

- au plus tard au 1 095e jour d'indemnisation ;

- et en tout état de cause :

- à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;

- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

Article 4.3

Garanties invalidité/incapacité permanente

4.3.1. Définition des garanties

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimal de 33 %, le salarié bénéficie d'une rente.

Les prestations dues au titre des garanties invalidité/incapacité permanente sont versées directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire du régime.

4.3.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité / incapacité permanente

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, y compris les rémunérations variables, commissions, gratifications et primes. Ce salaire est revalorisé selon les modalités prévues pour les garanties arrêt de travail à l'article 5 du présent accord, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B (1).

4.3.3. Montant des prestations

A. - Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction de toute rémunération d'activité professionnelle, est égal à :

En cas d'invalidité classée en 2e catégorie ou 3e catégorie :

- 30 % du salaire de référence tranche A ;

- 80 % du salaire de référence tranche B.

En cas d'invalidité classée en 1re catégorie :

- 18 % du salaire de référence tranche A ;
- 48 % du salaire de référence tranche B.

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

B. - Incapacité permanente (maladie professionnelle ou accident du travail)

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente d'un montant brut annuel de :

Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % :

- 30 % du salaire de référence tranche A ;
- 80 % du salaire de référence tranche B.

Taux d'incapacité de 33 % à 65 % :

- les taux d'indemnisation prévus ci-dessus sont réduits en application du coefficient de " 3/2 du taux d'incapacité " reconnu par la sécurité sociale.

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

4.3.4. Durée des prestations invalidité/ incapacité permanente

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente ou une pension de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- soit à la date à laquelle le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- soit à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- soit à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

Article 4.4

Règle de cumul commune aux articles 4.2 et 4.3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il percevait avant la date de l'arrêt de travail initial, revalorisé dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord pour les garanties arrêt de travail. Le complément de pension accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due au titre du présent régime est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié ou ancien salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment perçues.

Les participants doivent fournir à l'organisme gestionnaire toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le salarié refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

Revalorisation des prestations

Prévoyance complémentaire

Article 5

En vigueur étendu

Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point ARRCO à la même date que ce dernier, pour les garanties arrêt de travail et en fonction de celle du point OCIRP pour les rentes éducation.

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations rente éducation sera poursuivie par l'organisme assureur de cette garantie, mentionné à l'article 8 du présent accord.

Garantie frais de santé

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Bénéficiaires

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles, bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Par famille, il faut entendre :

- le conjoint, salarié ou non, tel que défini à l'article 4.1.5 du présent accord ;
- les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 4.1.6 du présent accord.

Pour les personnes visées ci-dessus, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie à l'article 3, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

6.2. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé au B du présent article ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Les prestations du régime d'accueil proposé seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, dans le but de maintenir une couverture complémentaire santé adaptée à la situation personnelle des bénéficiaires, les organismes désignés proposeront des prestations additionnelles.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié. (1)

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

6.3. Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

6.4. Tableau des garanties frais de santé (hors Alsace-Moselle)

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Acte	Remboursement (en pourcentage de la base de remboursement [BR] de la sécurité sociale)
Médecine	
Consultations, visites, radiologie	100 %
Auxiliaires médicaux, analyses	100 %
Orthopédie, prothèses médicales	40 %
Prothèses auditives	40 %
Petite chirurgie et actes de spécialité	100 %
Cures thermales remboursées (honoraires et forfait thermal)	35 % ou 30 %
Transport	100 %
Pharmacie	
Vignette blanche	35 %
Vignette bleue	70 %
Vignette orange	85 %
Optique	
Verres, montures, lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale	40 % + forfait 15 % du PMSS * (441,90 € en 2011)
Forfait en pourcentage du PMSS : par bénéficiaire et, en cas de famille, par membre de la famille et par période de 3 ans	
Dentaire	
Soins dentaires	30 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	210 %
Hospitalisation (hors maternité, secteur conventionné ou non)	
Frais de séjour, salle d'opération	0 à 20 %
Honoraires chirurgien	0 à 20 %
Chambre particulière, y compris maternité : par jour d'hospitalisation	1,30 % du PMSS* (30,30 € en 2011)
Lit accompagnant (enfant de moins de 15 ans) sur prescription médicale	Frais réels
Forfait hospitalier	Frais réels
Médecine douce	
Forfait ostéopathie, étioopathie, chiropractie	25 € par séance (limité à 5 séances par an et par bénéficiaire et, en cas de famille, par membre de la famille)
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2 946 € au 1er janvier 2011.	

6.5. Contrat responsable

Afin de bénéficier de l'ensemble des avantages liés aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, les partenaires sociaux précisent que les garanties frais de santé prévues dans le cadre du présent accord s'inscrivent dans le respect des normes des contrats responsables au sens de l'article 57 de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance permet de bénéficier de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations, pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié ;
- l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance.

Pour cela, le régime respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale reprises par le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 pour les contrats dits " responsables " et la règle de la non-prise en charge d'une participation forfaitaire de l'assuré.

6.6. Garanties complémentaires

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus par des contrats complémentaires.

La commission paritaire de gestion de la prévoyance est mandatée pour étudier des propositions avec les organismes gestionnaires.

6.7. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime de prévoyance tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régimes de base et complémentaire identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées dans l'annexe I au présent accord intitulée " Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ".

(1) Les mots « pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Conditions de suspension des garanties

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des garanties du présent accord est maintenu au participant dont le contrat de travail est suspendu quel qu'en soit le motif pour la période au titre de laquelle il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu, excepté pour le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8.

7.2. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Mis à part le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8 et les dispositions mentionnées ci-dessus, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne donnant lieu à aucune indemnisation.

Les cas de suspension visés sont notamment les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 à L. 3142-80 et suivants du code du travail ;
- journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;
- congé de formation.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, *sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent* (1).

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié), calculées sur la base du dernier salaire mensuel précédant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

(1) Les mots « sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1^{re} et 6^e sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Modalités d'adhésion

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

Organismes gestionnaires

Les organismes retenus pour l'assurance et la gestion du présent régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont :

Pour les garanties incapacité, invalidité et décès :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gestion à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les garanties rente éducation, rente handicap (ou rente de conjoint substitutive à la rente éducation) :

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la gestion aux organismes gestionnaires des garanties décès.

Pour les garanties frais de santé :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Les mutuelles :

- Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- Apreva, 2, place Léon-Gontier, 80000 Amiens ;
- EOVI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026,26028 Valence Cedex ;
- Harmonie mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Ociane, 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la mutualisation entre organismes assureurs feront l'objet d'un protocole technique et financier.

Les modalités de fonctionnement administratif ainsi que les exclusions réglementaires feront l'objet d'un contrat de garanties collectives conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes assureurs.

Article 8.2

Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont tenues d'adhérer à l'un des 2 organismes désignés au 8.1, en fonction de la répartition géographique des zones de compétences et des modalités particulières prévues par l'article 12-2 du contrat de garanties collectives conclu entre les signataires du présent accord et les 2 organismes désignés.

Cette adhésion prend effet obligatoirement pour l'ensemble des garanties prévues par le présent accord.

Afin de faire respecter le principe de l'adhésion obligatoire, La commission paritaire de gestion de la prévoyance pourra mandater expressément les organismes co-assureurs afin d'engager toute procédure contentieuse.

Article 8.3

Mesure transitoire

En dehors des entreprises nouvellement créées, toute adhésion réalisée postérieurement à la date du 1er janvier 2008 sera soumise à la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire ou d'une indemnité correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Article 8.4

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime, sans contrepartie de cotisation supplémentaire pour l'entreprise. Cependant, cette disposition ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1er janvier 2009. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Les indemnités accordées par les gestionnaires désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage et mutualisé entre l'ensemble des entreprises relevant du présent régime. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

Article 8.5

Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date d'effet du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Dispositions générales **Prévoyance complémentaire**

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

Date d'effet, durée, révision, dénonciation

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Sa révision et sa dénonciation obéissent aux mêmes règles que celles de la convention collective nationale du tourisme social et familial mais peuvent être envisagées de façon indépendante de celles de cette dernière.

Article 9.2

Révision quinquennale

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission paritaire de gestion du régime de prévoyance prévue à l'article 10 se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance
Prévoyance complémentaire

Article 10.1

Rôle et attributions

Le régime est administré, sous l'autorité de la commission mixte paritaire, par la commission paritaire de gestion de la prévoyance composée de représentants des signataires du présent accord.

Cette commission a notamment pour fonctions de :

- négocier l'application du présent accord ;
- contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- étudier et apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les organismes désignés ;
- informer 1 fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- examiner les litiges éventuels avec les organismes gestionnaires ;
- étudier toute proposition de garantie complémentaire avec les organismes désignés.

La commission paritaire de gestion débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et établit des propositions à la commission mixte paritaire.

Elle assure le contrôle du régime de prévoyance. En particulier, ladite commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagement du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modification du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle propose à la commission mixte de la branche les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes gestionnaires.

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année de façon consolidée les documents nécessaires à ses travaux, et notamment l'état des adhérents et des effectifs couverts, les résultats financiers, leur analyse commentée, et ce pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique conclu entre les organismes désignés et les signataires du présent accord.

Article 10.2

Composition et fonctionnement

La commission paritaire de gestion est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et de représentants des organisations syndicales patronales également signataires en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La commission est présidée alternativement par 1 représentant des organisations syndicales de salariés et par 1 représentant des organisations syndicales d'employeurs pour un mandat de 2 ans à compter du 1er janvier 2007.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le président, qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes de ses membres ou des organismes assureurs.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais et charges liés à la participation des membres de la commission paritaire de gestion (déplacement, hébergement et restauration) et à l'organisation des réunions (location de salle) sont pris en charge par les organismes désignés sur présentation des justificatifs et selon un barème arrêté en accord entre les organismes gestionnaires et les signataires du présent accord.

Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

Prévoyance complémentaire

Article 11

En vigueur étendu

Les organismes désignés réalisent une notice d'information dont le projet sera soumis à l'approbation de la commission paritaire de gestion de la prévoyance et adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par l'organisme désigné, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

Financement du régime

Article 12

**

Extension

Prévoyance complémentaire

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du tourisme social et familial, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 juin 2006.

Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP FRANCE ; UNODESC.

Signataires

Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, distribution, services CGT ; CGT-FO ; Commerce, service, force de vente CFTC ; Fédération française santé, médecine et action sociale CFE-CGC.
---------------------------	--

En vigueur étendu

ANNEXE I

Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle

1. Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par l'accord de prévoyance sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champ d'application de l'accord de prévoyance, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

2. Tableau des garanties obligatoires (Alsace-Moselle)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la sécurité sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Tableau des garanties obligatoires

ACTES HOSPITALISATION chirurgicale et médicale	REMBOURSEMENTS RÉGIME FRAIS DE SANTÉ
Frais de séjour, salle d'opération	Néant (1)
Honoraires chirurgien	Néant
Chambre particulière (y compris maternité)	1,30 % du PMSS par jour d'hospitalisation
Lit accompagnement (enfant - 15 ans) sur prescription médicale	Pris en charge
Forfait hospitalier	Néant
Médecine	
Consultations, visites	10 % BR (2)
Radiologie	10 % BR
Auxiliaires médicaux	10 % BR
Analyses médicales	10 % BR
Orthopédie, prothèses médicales	10 % BR
Prothèses auditives	10 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité	10 % BR
Cures thermales remboursées (honoraires et forfait thermal)	10 % BR
Frais de transport du malade	Néant
Pharmacie remboursée	
Vignettes blanches	10 % BR
Vignettes bleues	10 % BR
Vignettes orange	10 % BR
Optique	
Verres, montures, lentilles remboursées SS	10 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	10 % BR
Orthodontie remboursée SS	10 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	10 % BR

(1) Prise en charge par le régime de base Alsace-Moselle à 100 % BR.
(2) BR : base de remboursement utilisée par le régime de base de la sécurité sociale.

3. Financement du régime

3.1. Assiette de calcul des cotisations

Pour l'ensemble des garanties du présent régime, est soumis à cotisation le salaire brut total soumis à charges sociales et déclaré à l'URSSAF de l'ensemble du personnel cadre et non cadre visé aux articles 2 et 3 du présent accord, y compris l'ensemble des éléments de rémunération à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire annuel servant de base au calcul des cotisations se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

3.2. Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

3.3. Taux de cotisation (régime local Alsace-Moselle) (1)

Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

(1) Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail pour les salariés qui ont 11 ans d'ancienneté et plus.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Avenant n° 1 du 3 avril 2008 à l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; UNODESC.
Organisations de salariés	CGT-FO CSFV-CFTC ; Fédération des services CFDT ; CGT commerce, distribution, services.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de modifier l'article 8-4 de l'accord national de prévoyance complémentaire signé le 5 juin 2006 et étendu le 6 décembre 2006.

Cet article est réécrit de la manière suivante :

« Article 8. 4

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime, sans contrepartie de cotisation supplémentaire pour l'entreprise. Cependant, cette disposition ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1er janvier 2009. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Les indemnités accordées par les gestionnaires désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage et mutualisé entre l'ensemble des entreprises relevant du présent régime. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la commission paritaire de gestion les conditions de son financement. »

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Cet 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.

Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; GSOTF ; CNEA UNODESC ; CAP France.

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; SNEPAT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire en date du 5 juin 2006, ainsi que son annexe I concernant le régime frais de santé des ayants droit du régime local Alsace-Moselle.

Ils sont ensemble convenus d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer le régime des frais de santé, d'étendre le périmètre des bénéficiaires, ainsi que de préciser ou de clarifier certaines clauses.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises du tourisme social et familial.

Condition d'ancienneté du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1 de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Personnel non cadre », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« 3.1. Personnel non cadre

3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit : personnel non cadre justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, apprécié sur une période de 24 mois consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

3.1.2. Non-cadres cotisant à titre volontaire

Les salariés non cadres n'ayant pas l'ancienneté mentionnée au paragraphe 3.1.1 ci-dessus peuvent demander à bénéficier des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité/ incapacité permanente et frais de santé prévues par le présent régime, en cotisant, à leur charge exclusive, dans les conditions tarifaires prévues à l'article 12 du présent accord.

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de précompter les cotisations des salariés concernés sur leurs bulletins de paie, étant précisé que ces cotisations relevant d'une adhésion facultative ne peuvent pas être déduites du salaire brut pour l'établissement du salaire net imposable. »

Modification du tableau des garanties frais de santé

Article 3

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'article 6.4 de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Tableau des garanties frais de santé (hors Alsace-Moselle) » est remplacé par le tableau ci-après, étant précisé que les trois lignes qui précèdent le tableau sont maintenues.

Acte	Remboursement (en pourcentage de la base de remboursement [BR] de la sécurité sociale)
Médecine	
Consultations, visites, radiologie	100 %
Auxiliaires médicaux, analyses	100 %
Orthopédie, prothèses médicales	40 %
Prothèses auditives	40 %
Petite chirurgie et actes de spécialité	100 %
Cures thermales remboursées (honoraires et forfait thermal)	35 % ou 30 %
Transport	100 %
Pharmacie	
Vignette blanche	35 %
Vignette bleue	70 %
Vignette orange	85 %
Optique	
Verres, montures, lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale	40 % + forfait 15 % du PMSS * (441,90 € en 2011)
Forfait en pourcentage du PMSS : par bénéficiaire et en cas de famille par membre de la famille et par période de 3 ans	
Dentaire	
Soins dentaires	30 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	210 %
Hospitalisation (hors maternité - secteur conventionné ou non)	
Frais de séjour - salle d'opération	0 à 20 %
Honoraires chirurgien	0 à 20 %
Chambre particulière, y compris maternité : par jour d'hospitalisation	1,30 % PMSS* (30,30 € en 2011)
Lit accompagnant (enfant de moins de 15 ans) sur prescription médicale	Frais réels
Forfait hospitalier	Frais réels
Médecine douce	

Forfait ostéopathie, étiopathie, chiropractie

25 € par séance (limité à 5 séances par an et par bénéficiaire et en cas de famille par membre de la famille)

(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2 946 € au 1er janvier 2011.

Modification des articles 12.3 et 12.4

Article 4

En vigueur étendu

Les tableaux figurant aux articles 12.3 (Salariés non cadres hors Alsace-Moselle) et 12.4 (Cotisations cadres hors Alsace-Moselle) de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

Article 12.3

Cotisations non-cadres (hors Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance non-cadres	2,26	3,02	1,51	2,02	3,77	5,04

Article 12.4

Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance cadres	2,38	3,14	1,59	2,10	3,97	5,24

Modification de l'annexe I

Article 5

En vigueur étendu

Les tableaux de cotisations (tableau concernant les salariés non cadres et tableau concernant les cadres) figurant au point 3 de l'annexe I relative à la garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle, sont purement et simplement supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75

Total prévoyance non cadres	1,81	2,57	1,21	1,72	3,02	4,29
-----------------------------	------	------	------	------	------	------

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75
Total prévoyance cadres	1,93	2,69	1,29	1,80	3,22	4,49

Autres modifications

Article 6

En vigueur étendu

L'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006 est modifié comme suit :

Article 4.1.4 B

Le troisième alinéa (« Une information détaillée ... de ce dernier ») de l'accord du 5 juin 2006 est purement et simplement supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Une information détaillée sur cette garantie sera remise par écrit aux personnes concernées par les présentes dispositions. Cette information sera donnée par les opérateurs de prévoyance dans la notice remise aux assurés. »

Article 4.1.8 C

Le premier alinéa de l'article 4.1.8 C est purement et simplement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié précédemment couvert au titre du présent régime se retrouvant au chômage total ou partiel et inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou de l'organisme qui viendrait à le remplacer. S'agissant d'un chômage partiel, il est en outre précisé que le maintien de la garantie prévu au présent article est conditionné par l'absence d'un autre régime de prévoyance décès, invalidité absolue et définitive, dont bénéficierait pleinement l'intéressé au titre de son travail à temps partiel. »

Il est précisé que le second alinéa dudit article demeure sans changement.

Article 4.2.3

Au second alinéa, les mots « dont le début de l'arrêt de travail se situe en dehors d'une période de travail » sont purement et simplement supprimés.

Article 8.2

A l'alinéa 3 de l'article 8.2, les termes « La commission paritaire de suivi du présent régime » sont supprimés et remplacés par les mots « La commission paritaire de gestion de la prévoyance ».

Désignation des organismes assureurs

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et après examen du bilan établi les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance de la branche :

- Aprionis Prévoyance (substituée dans les droits de CRI Prévoyance) institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme agréé, relevant du livre II du code de la mutualité ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, pour les garanties rente éducation prévues dans l'accord de prévoyance.

Caractère impératif du présent avenant

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, si ce n'est dans un sens plus favorable aux salariés.

Date d'effet, dépôt, extension

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date du 1er janvier 2012.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	Le SATPS ; Le GSOTF ; Le CAP France ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 61 de la convention collective nationale du tourisme social et familial devient : « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 61, dans son entier, est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de valider ou non les accords signés dans des entreprises de la branche du TSF de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

Cette commission est composée paritairement de la manière suivante :

- le collège salarié comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est représenté par un nombre égal de représentants à celui de la composition du collège salarié.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Les organisations d'employeurs doivent alors convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

Les avis rendus par la CPNIV de branche de la convention collective nationale du tourisme social et familial ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres. »

Article 3

En vigueur étendu

Un article 12 bisest créé :

« Article 12 bis

Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement

1. Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise ou d'établissement qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation.

Pour cela, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

2. Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail.

3. Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme du temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue par la loi. »

Dépôt, extension et application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en autant d'exemplaires que nécessaire et remis à chacune des parties contractantes.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Cet accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; GSOTF ; CAP France ; CNEA UNODESC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FFMASS CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

La branche du tourisme social et familial a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel...

L'accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

En vigueur étendu

Rappel des obligations légales

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail).

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du tourisme social et familial en matière d'égalité femmes-hommes :

« Article 28

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égal. »

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises ou groupes de la branche du tourisme social et familial.

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Article 2

En vigueur étendu

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les managers et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- Internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur les constats éventuels d'inégalité femmes-hommes.

Recrutement

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles commune d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1.

Mixité dans l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et, inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires.

Les établissements d'enseignement ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Gestion des parcours d'évolution professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilité.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs : nombre d'heures de formation par sexe, emploi, niveau, statut (cadre ou non cadre), nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire).

5.2. Promotion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Indicateurs : nombre de changements de niveau par sexe et par emploi.

Egalité salariale

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle moyenne par sexe, fonctions, emplois, tranche d'âge.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les entreprises s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les responsabilités ...

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle.

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie

professionnelle avec leur vie privée.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux collaborateurs de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, et notamment pour l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés, et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;

- la proposition systématique au salarié de l'organisation d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Rôle de la branche

Article 8

En vigueur étendu

La branche s'engage à :

- produire tous les 3 ans, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;

- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;

- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;

- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;

- répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle ;

- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par niveau, salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par niveau, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par niveau) ;

- mouvement du personnel : embauche, changements de niveau, sorties ;

- accès aux différentes actions de formation ;

- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;

- sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de la non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Dispositions finales

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le jour suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; CNEA UNODESC.
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FS CFDT ; CSFV CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national de prévoyance complémentaire du 5 juin 2006.

Ils ont convenu ensemble d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer les garanties décès et d'étendre le périmètre des bénéficiaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises du tourisme social et familial *et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective* (1).

(1) Les mots : « et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Condition d'ancienneté du personnel non cadre bénéficiaire du régime de prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1.1 de l'accord national prévoyance du 5 juin 2006, intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 3.1.1

Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime, est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs ;

- pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial. »

Garanties décès du personnel

Article 3

En vigueur étendu

Les articles 4.1.2 intitulé « Garanties décès des non-cadres » et 4.1.3 intitulé « Garanties décès des cadres » sont intégralement supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 4.1.2

Garanties décès des non-cadres (c'est-à-dire du personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21^e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'à son 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2^e, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

« Article 4.1.3

Garanties décès des cadres (c'est-à-dire du personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)

Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21^e anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

Définition des enfants à charge

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4.1.6 intitulé « Définition des enfants à charge » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 4.1.6

Définition des enfants à charge pour la garantie rente éducation

Sont considérés à charge du participant, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

Organismes assureurs

Article 5

En vigueur étendu

L'article 8.1 intitulé « Organismes gestionnaires » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant.

« Article 8.1

Organismes assureurs

Les organismes retenus pour l'assurance et la gestion du présent régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont :

Pour les garanties incapacité, invalidité et décès :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gestion à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les garanties rente éducation, rente handicap (ou rente de conjoint substitutive à la rente éducation) :

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la gestion aux organismes gestionnaires des garanties décès.

Pour les garanties frais de santé :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Les mutuelles :

- Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- Apreva, 2, place Léon-Gontier, 80000 Amiens ;
- EOVI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex ;
- Harmonie mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Ociane, 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la mutualisation entre organismes assureurs feront l'objet d'un protocole technique et financier.

Les modalités de fonctionnement administratif ainsi que les exclusions réglementaires feront l'objet d'un contrat de garanties collectives conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes assureurs. »

(1) L'article 5 relatif à la désignation des organismes assureurs est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1er juillet 2013.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CAP FRANCE ; CNEA ; GSOTF ; SATPS.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT commerce, distribution ; SNEPAT FO ; FFSAS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires de la convention collective nationale du tourisme social et familial, conscients que l'évolution de la législation et de la réglementation rend obsolètes de nombreuses dispositions de ladite convention collective nationale, sont convenus de procéder au « toilettage » de cette dernière.

Article 1er

En vigueur étendu

Le membre de phrase « en vertu du livre IV » du premier paragraphe de l'article 3.1 est remplacé par « de la deuxième partie ».

Article 2

En vigueur étendu

Le chiffre « 10 000 F » du 3e paragraphe de l'article 3.3 bis est remplacé par « 1 600 € ». Il est rajouté à la fin de ce paragraphe le terme « précités ».

Article 3

En vigueur étendu

Le chiffre « 10 » au premier paragraphe de l'article 4 est remplacé par « au moins 11 salariés ».

Le membre de phrase du second paragraphe « Les élections ont lieu chaque année » est supprimé.

Le 4e paragraphe est remplacé par : « Les délégués sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6 est complété par : « Il est précisé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ ou de CHSCT, ils assument certaines des missions dévolues à ces institutions représentatives. »

Article 5

En vigueur étendu

Le membre de phrase « entre 6 et 10 salariés, » de l'article 7 est remplacé par « entre 6 et moins de 11 salariés, ».

Article 6

En vigueur étendu

Le membre de phrase « 2 ans » du second paragraphe de l'article 8 est remplacé par « 4 ans ou d'une durée égale à celle définie par accord d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans ».

Article 7

En vigueur étendu

Il est ajouté après « Sont électeurs : » du premier paragraphe de l'article 9 « aux élections du comité d'entreprise : ». Les termes « permanents et saisonniers » du premier paragraphe de ce même article sont supprimés.

Article 8

En vigueur étendu

L'article 10 de la convention collective est désormais rédigé comme suit :

« Les membres du comité d'entreprise sont élus pour l'une des durées mentionnées à l'article 8 de la présente convention collective. Ils sont rééligibles. »

Article 9

En vigueur étendu

Il est rajouté après le 2 de l'article 14 le paragraphe suivant :

« Il est en outre précisé que les entreprises de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pourvoir au remplacement d'un salarié temporairement absent), le tout conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Les dispositions de l'article 19, 2e, 3e et 5e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables. »

Article 10

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 15 : « Pour les contrats à durée déterminée, le contrat devra mentionner en plus des clauses ci-dessus :

- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois. », est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu

A l'article 15 bis, le membre de phrase « éventuellement par voie électronique » est rajouté après « l'employeur remet au salarié ».

Article 12

En vigueur étendu

L'article 16 est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- 3 mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le salarié cadre.

Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe.

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, prolongent d'autant la période d'essai.

La durée de la période d'essai peut, exceptionnellement, être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, le préavis observé par l'employeur est fixé à :

- 24 heures si le contrat dure depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si le contrat dure depuis au moins 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le préavis est de 24 heures si le contrat a duré moins de 8 jours et de 48 heures s'il a duré au moins 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, le salarié se trouve confirmé dans son emploi. »

Article 13

En vigueur étendu

Les items qui suivent « et précisant : » à l'article 19 sont remplacés par :

- « - l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance. »

Article 14

En vigueur étendu

Le chiffre « 16 » du 1er paragraphe de l'article 26 est remplacé par le chiffre « 8 », le terme « franc » est remplacé par le terme « euro », dans le 2e paragraphe et le 3e paragraphe de cet article le membre de phrase « par l'une des deux grilles » est remplacé par « la grille » et le membre de phrase « et de 20 heures jusqu'à la durée du travail collective de l'entreprise » est supprimé.

Article 15

En vigueur étendu

Le 1er paragraphe de l'article 30 est remplacé par :

« Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 1 an sur un laps de temps de 24 mois, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1er jour du 13e mois de présence : ».

L'item « - régime de prévoyance selon les modalités définies dans l'annexe I à la convention collective ; » est supprimé.

Article 16

En vigueur étendu

Le membre de phrase « l'agent bénéficiaire » figurant à l'article 31 est remplacé par « le salarié concerné bénéficie ».

Article 17

En vigueur étendu

Le terme « la direction » au 3e paragraphe de l'article 33 est remplacé par « l'employeur ».

Le terme « minimal » au 7e paragraphe est supprimé.

Article 18

En vigueur étendu

Le membre de phrase « d'où indexation sur le minimum garanti » de l'article 34 est supprimé.

Article 19

En vigueur étendu

Le 3e item « un régime de retraite supplémentaire assis sur la tranche A s'applique à l'ensemble du personnel salarié ; » de l'article 36 est supprimé.

Article 20

En vigueur étendu

A l'article 37, le chiffre « 20 » est remplacé par le chiffre « 24 ».

Au même paragraphe, la phrase « à compter du 1er janvier 2000, ... » jusqu'à « autres entreprises » est supprimée.

Article 21

En vigueur étendu

Au dernier paragraphe de l'article 38, les termes « cf. art. 28 » sont remplacés par les termes « cf. art. 30 ».

Article 22

En vigueur étendu

Le membre de phrase « dénommé saisonnier ou d'appoint » de l'article 39 est supprimé.

Article 23

En vigueur étendu

A l'article 42 du 7e point, le point « Congés divers : » est remplacé par trois points de suspension. Il est rajouté à la fin du paragraphe du 7e point : « Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 24

En vigueur étendu

Le second paragraphe de l'article 46 est remplacé par :

« Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur. »

Article 25

En vigueur étendu

Le second paragraphe de l'article 47 est remplacé par :

« Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat. »

Article 26

En vigueur étendu

L'article 51 est remplacé par :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), en lui précisant l'objet de cette convocation.

Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise. Il peut aussi se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux.

Le point de départ du délai-congé (préavis) correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement. »

Article 27

En vigueur étendu

A la fin de l'article 53, il est ajouté un point 6, qui est rédigé comme suit :

« Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. »

Article 28

En vigueur étendu

Il est rajouté dans la seconde phrase de l'article 55, après « faute grave », le membre de phrase « ou lourde » et le chiffre « 2 » est remplacé par le terme « 1 ».

Au premier tiret relatif au calcul de l'indemnité du second paragraphe, le chiffre « 3 » est remplacé par le chiffre « 5 » et la fraction « 1/10 » est remplacée par « 2/10 » ; le deuxième tiret est supprimé.

Article 29

En vigueur étendu

Le terme « le directeur » de l'article 56 est remplacé par « l'employeur ou son représentant ».

Article 30

En vigueur étendu

Le membre de phrase « Actuellement, cet âge est fixé à 60 ans. » de l'article 57 est supprimé.

Le dernier paragraphe de l'article 57 est remplacé par :

« Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite moins de 5 ans avant la date à laquelle il pourra liquider sa retraite à taux plein perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, seront prises en compte également les années restant à courir entre sa cessation d'activité et l'âge précité du premier paragraphe. »

Article 31

En vigueur étendu

Le membre de phrase « à l'article L. 132-10 du » de l'article 58 est remplacé par « au ».

Article 32

En vigueur étendu

Il est ajouté au second paragraphe de l'article 60, avant « La convention continue », le membre de phrase « Dans ce cas, ».

Article 33

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; GSOTF ; CAP France ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser et compléter l'avenant n° 3 du 19 mars 2013 qui a modifié l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du tourisme social et familial afin de :

1. Préciser les obligations des entreprises adhérentes lors d'une opération de restructuration ;
2. Le mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
3. Mettre en place un mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'accord précité du 5 juin 2006 modifié par l'avenant n° 3 du 19 mars 2013, il est convenu d'ajouter un article 8.5 rédigé comme suit et intitulé « Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique » :

« En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail. »

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date d'effet du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail. »

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 2 de l'accord du 5 juin 2006, il est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3.1.1 intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4.1.4 A intitulé « Allocation obsèques » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« A. - Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus à l'exception des majeurs sous tutelle ou des personnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une allocation obsèques dont le montant s'élève à 105 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette allocation est versée au participant en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge, au conjoint en cas de décès du participant et, à défaut, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs. »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4.2.5 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.2.5. Durée des prestations incapacité temporaire de travail

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant pour en bénéficier.

Le versement cesse :

Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale :

- dès que le salarié reprend son activité professionnelle, hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- au plus tard au 1 095e jour d'indemnisation ;

- et en tout état de cause :
- à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 4.3.4 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.3.4. Durée des prestations invalidité/ incapacité permanente

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente ou une pension de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- soit à la date à laquelle le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- soit à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- soit à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 6.2 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé au B du présent article ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Les prestations du régime d'accueil proposé seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, dans le but de maintenir une couverture complémentaire santé adaptée à la situation personnelle des bénéficiaires, les organismes désignés proposeront des prestations additionnelles.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 7 intitulé « Conditions de suspension des garanties » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Conditions de suspension des garanties

7.1. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des garanties du présent accord est maintenu au participant dont le contrat de travail est suspendu quel qu'en soit le motif pour la

période au titre de laquelle il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;

- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu, excepté pour le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8.

7.2. Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Mis à part le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8 et les dispositions mentionnées ci-dessus, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne donnant lieu à aucune indemnisation.

Les cas de suspension visés sont notamment les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 à L. 3142-80 et suivants du code du travail ;

- journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;

- congé de formation.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié), calculées sur la base du dernier salaire mensuel précédant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 12.3 intitulé « Salariés non cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total non-cadres	2,32	3,08	1,55	2,06	3,87	5,14

Article 10

En vigueur étendu

L'article 12.4 intitulé « Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total cadres	2,44	3,20	1,63	2,14	4,07	5,34

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 3.3 intitulé « Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle) » de l'accord du 4 avril 2007 est renommé « Taux de cotisation (régime local Alsace-Moselle) » et désormais rédigé comme suit.

« Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2014, à l'exception des dispositions relatives :

- au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1er janvier 2014 ;
- aux modifications des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1er janvier 2015.

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC

En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 réformant profondément la formation professionnelle, les partenaires sociaux du tourisme social et familial ont pris en compte ces évolutions et réaffirment leur attachement à la formation professionnelle au travers du présent accord.

La formation professionnelle constitue une priorité pour assurer le développement de l'activité et une obligation pour les entreprises et les salariés de la branche. Les partenaires sociaux 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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'article 1er de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Chapitre Ier Politique et objectif de la formation Fonctionnement des instances paritaires

En vigueur étendu

La politique de la branche est définie principalement par :

- les orientations définies par la CPNEF ;
- les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du tourisme social et familial ;
- les études conduites par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- l'anticipation des besoins en compétences des entreprises et la mobilisation, pour les salariés, des heures de formations acquises au titre du compte personnel de formation, en tenant compte de la spécificité de la branche.

Principes directeurs :

Les parties signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes suivants :

- répondre aux besoins en formation des salariés saisonniers titulaires et non titulaires et des salariés sous temps partiel dans l'objectif de pérenniser l'emploi dans la branche du tourisme social et familial et de sécuriser les parcours professionnels ;
- proposer une liste de formations diplômantes ou certifiantes de nature à favoriser l'évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial et dans des branches voisines.

Egalité d'accès à la formation

Article 2

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil de lutte contre les inégalités par l'accroissement des compétences et des connaissances qui en résulte.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à réduire les inégalités devant l'accès à la formation professionnelle.

En ce sens, l'offre de formation prévue dans le plan de formation doit s'inscrire dans une conciliation entre les contraintes familiales et la vie professionnelle et prévoir des aménagements temporaires dans l'organisation du travail.

L'accès aux dispositifs de formation sera également favorisé pour les personnes handicapées par la proposition de modes adaptés de formation.

2.1. Egalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de l'accord relatif au principe d'égalité femmes-hommes du 15 novembre 2012, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité entre les hommes et les femmes.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation (CPF) ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise. En outre, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, le bilan formation, le rapport de situation comparé (RSC) et/ ou par la commission paritaire ou commission mixte paritaire en relation avec la CPNEF de branche, au travers des données fournies par l'observatoire et le rapport annuel de branche.

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial (CPNEF) est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du 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 continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle continue soient reconnus comme étant des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- 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.

3.2. Missions

La CPNEF du tourisme social et familial est chargée plus particulièrement :

3.2.1 En matière d'emploi

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets, tant immédiats que futurs, seule ou en collaboration, y compris avec d'autres opérateurs du tourisme ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, éventuellement dans le cadre de plans sociaux, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

3.2.2. En matière de formation

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir un bilan des actions réalisées dans le cadre :
- du congé individuel de formation (CIF), pour les salariés permanents et saisonniers ;
- du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine.
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion des fonds mutualisés au bénéfice de la formation des salariés et, notamment, des saisonniers ;
- d'assurer l'information tant auprès des entreprises, et notamment des petites entreprises, que des salariés en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

3.3. Fonctionnement

La CPNEF est composée de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.

Observatoire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du tourisme social et familial est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle ;
- 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 du tourisme social et familial, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et 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 ;
- de permettre, par connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;

- de nourrir les travaux de la CPNEF ;
- mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage ...).

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.

4.2. Fonctionnement

L'observatoire est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national) ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leur mandat est identique à celle des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment.

Cet observatoire a toutes compétences pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du tourisme social et familial (CPNEF du TSF). La CPNEF du TSF détermine en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

Les dépenses de l'observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Chapitre II Formation en entreprise

Plan de formation

Article 5

En vigueur étendu

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à leur employabilité et l'évolution de leurs compétences.

Un plan de formation doit être établi à la fin de chaque année pour l'année suivante dans l'entreprise. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel de formation est établi, dans les entreprises ayant un accord de GPEC, de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan général faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

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

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

5.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif :

- soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, 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.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

5.2. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution 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.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation versée lorsque les heures de formation se déroulent hors temps de travail qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise, qui doivent prendre effet dans le délai de 1 an qui suit la fin de la formation, 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 ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Ces actions peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées.

5.3. Information et consultation des institutions représentatives du personnel relatives au plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients du rôle que jouent les institutions représentatives du personnel dans la définition des besoins de formation, invitent les entreprises à scinder si besoin la consultation sur le bilan de son exécution durant l'année précédente et l'avis sur le projet de plan pour l'année à venir pour leur permettre, de disposer des informations et du recul nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Périodes de professionnalisation

Article 6

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes éligibles.

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- les formations inscrites au RNCP ;
- les formations déterminées par la CPNEF ;
- les formations ouvrant droit à un certificat de branche ou interbranche.

La CPNEF définit annuellement les publics et les formations prioritaires, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNEF.

La durée minimale de la formation ne s'applique pas aux actions permettant la VAE, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF, aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Les signataires du présent accord encouragent le recours aux périodes de professionnalisation concernant les salariés saisonniers titulaires définis à l'article 23 b de la convention collective du tourisme social et familial.

Alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux métiers spécifiques de la branche du tourisme social et familial.

Les partenaires de la branche encouragent les entreprises à contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis identifiés.

La CPNEF a compétence pour :

- la détermination de la contribution de la branche au financement de centre de formation d'apprentis (CFA) identifiés ;
- les modalités d'affectation et d'utilisation des fonds alloués aux CFA ;
- les modalités de formation du maître d'apprentissage.

Les partenaires de la branche entendent favoriser la formation des saisonniers en alternance en concentrant, si possible, la partie théorique de l'apprentissage, hors saison.

7.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du tourisme social et familial ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

7.2.1 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation 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 aux adultes handicapés (AAH), du contrat unique d'insertion (CUI) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

7.2.2. Durée

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Le contrat est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Tutorat

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est responsable de l'articulation entre les connaissances théoriques apprises en centre et les pratiques mises en œuvre au sein des établissements du tourisme social et familial.

Il a notamment pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés 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.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Le tuteur ne peut accompagner que deux salariés au plus, tous contrats confondus.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Le public prioritaire est ainsi défini par la CPNEF :

- les salariés en contrats aidés ;
- salariés en CDD d'insertion ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés âgés de 45 ans ou plus ;
- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les jeunes en service civique ;
- les personnes inscrites dans un dispositif de formation en alternance tel que : contrat d'apprentissage, contrat ou période de professionnalisation.

L'OPCA contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation des tuteurs par les entreprises.

Entretien professionnel

Article 9

En vigueur étendu

L'entretien professionnel est réalisé tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, *au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de son ancienneté ou à l'occasion du deuxième anniversaire du précédent entretien.* (1)

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie de cet entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, de compétences et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. L'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après toute suspension de son contrat de travail d'une durée d'au moins 6 mois, notamment pour un arrêt longue maladie, Il est proposé systématiquement à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, pour création d'entreprise, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si, au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si tous les entretiens n'ont pas eu lieu et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal correctif de son compte personnel de formation (100 heures pour les temps pleins et 130 heures pour les temps partiels).

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Les deux types d'entretiens (professionnel et évaluation) peuvent avoir lieu successivement dès lors qu'ils sont identifiés par des documents séparés.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

(1) Mots exclus de l'extension en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Chapitre III Gestion des parcours

Compte personnel de formation

Article 10

Le compte personnel de formation s'inscrit dans le cadre du compte personnel d'activité ouvert au 1er janvier 2017, qui contribue au droit de chacun à se qualifier, faire évoluer sa carrière et favoriser l'engagement citoyen.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, depuis son entrée en vigueur le 1er janvier 2015, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Les premières heures du CPF seront mobilisables à partir de mars 2016 au titre des heures acquises en 2015. (1)

Le crédit d'heures du droit individuel à la formation (DIF) est transféré intégralement et automatiquement sur le CPF et consultable en ligne sur le site « moncompteformation.gouv.fr ». Le nombre d'heures ainsi transféré n'est pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF. Les heures du DIF seront apurées avant toute mobilisation des heures acquises au titre du CPF. Les heures de DIF doivent être inscrites par le salarié. *Le DIF s'éteint définitivement le 31 décembre 2019.* (2)

10.1. Alimentation (3)

Le CPF est alimenté par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures, dans les conditions suivantes :

- 5 années à 24 heures soit 120 heures ;
- puis 12 heures par année pendant 2,5 années soit un total de 150 heures.

10.1.1. Salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers)

Les salariés à temps partiel verront leur compte alimenté au prorata des heures travaillées de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.

10.1.2. Périodes d'absence du salarié prises en compte

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

10.1.3 Salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année

Pour les salariés sous CDD à temps plein dont les salariés saisonniers et les nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée.

10.2. Utilisation du CPF

10.2.1. Formations éligibles (4)

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations certifiantes et qualifiantes déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- les formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

Afin d'accroître l'accès à l'emploi des salariés et de favoriser leur montée en qualification, les partenaires s'engagent à favoriser les formations et certifications permettant des évolutions dans la branche du tourisme social et familial ainsi que vers d'autres branches.

10.2.2. Conditions d'utilisation par le salarié

Le salarié peut mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de son employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en partie ou en totalité sur le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Dans ce cas, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation dans le cas contraire.

L'employeur répond dans les 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

Passé ce délai, son absence de réponse vaut accord tacite.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Par exception, l'accord de l'employeur n'est requis que pour le calendrier de la formation lorsque le salarié est autorisé à suivre la formation pendant le temps de travail qui est :

- financée au titre d'un abondement « correctif » dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- ou destinée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- ou visant à l'accompagnement de la VAE.

10.2.3. Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF, selon les conditions déterminées par la loi.

10.3. Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Un document papier est disponible sur le site www.passeportformation.eu.

Les employeurs informeront les salariés sur l'existence de passeport lors de l'embauche du salarié ou lors de l'entretien professionnel périodique.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension en application du V de l'article 1er de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(3) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(4) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent du 4° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Conseil en évolution professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Tout salarié de la branche peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Congé de bilan de compétence

Article 12

En vigueur étendu

Un bilan de compétence peut être proposé aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Tout salarié comptant 5 ans d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise a droit, sur demande formulée à l'employeur, à un congé de bilan de compétence ne pouvant excéder 24 heures de temps de travail.

Validation des acquis de l'expérience

Article 13

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valoriser les parcours professionnels, associatifs ou syndicaux.

Cette démarche permet notamment de transposer dans la sphère professionnelle, par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, des compétences et connaissances acquises au moyen d'une expérience associative ou syndicale, qu'elle soit bénévole ou rémunérée.

L'ensemble des activités requises doit avoir une durée minimale de 3 ans consécutifs ou non. (1)

Un congé pour VAE peut être demandé par le salarié en vue de participer aux épreuves de validation ou afin de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Chapitre IV Certifications de branche

Certificats de qualification professionnelle (CQP) Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Article 14

En vigueur étendu

Afin de développer la mobilité et l'employabilité des salariés, les partenaires visent à privilégier les certificats de qualification professionnelle interbranches comprenant des compétences transversales et permettant d'obtenir un emploi dans plusieurs branches professionnelles.

La CPNEF est compétente pour élaborer des référentiels d'activités et de compétences communes et pour organiser la procédure d'examen et de délivrance des CQP et de CQPI.

14.1. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existant dans la même filière ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) Les conditions de mise en œuvre de la formation, notamment la durée de la formation ;
- g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.

14.2. Délivrance de CQP

Un certificat de qualification est délivré aux candidats.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

14.3. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collègue salariés ;
- un représentant de la CPNEF collègue employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

14.4. Evaluation et reconduction des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

14.5. Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

14.6. Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement.

Durée et date d'entrée en vigueur

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à compter de son dépôt auprès des services compétents.

Suivi

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Sécurisation juridique

Article 17

En vigueur étendu

L'accord du 27 novembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation et les avenants n° 42 du 3 juin 2004 portant création d'une CPNEF, n° 43 du 3 juin 2004 relatif au plan de formation, n° 44 du 3 juin 2004 relatif à la désignation de l'OPCA et n° 45 relatif à la formation professionnelle continue, l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 relatif aux CQP les avenants à l'avenant 45 du 16 novembre 2004, les avenants n° 1 du 3 avril 2008, n° 2 du 14 novembre 2013 et n° 3 du 3 juin 2015 sont abrogés et remplacés par les présentes dispositions.

Le présent accord fera l'objet de modifications selon les étapes de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA).

Formalités. - Publicité

Article 18

En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CFE-CGC CFDT CGT-FO CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord désigne l'OPCA de branche et fixe les obligations conventionnelles de versement selon les mêmes modalités et durées que celles prévues initialement par l'avenant 3 du 3 juin 2015 abrogé par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

1. Obligations conventionnelles de versement

En vigueur étendu

En complément des dispositions légales, les employeurs s'engagent à verser à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution conventionnelle au titre du plan de formation de :

- entreprises de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont appliqués dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions légales et conventionnelles sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation de la branche et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces taux sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales versées entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions au plus tôt en septembre 2016, puis en septembre 2017.

2. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

En vigueur étendu

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prendra fin le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent également à arrêter les éventuelles nouvelles dispositions applicables au 1er janvier 2018, au plus tard à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du tourisme social et familial.

Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uniformation pour couvrir des actions de formation réalisées par les entreprises sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 seront compensées par les fonds collectés au 28 février 2018 et assis sur la masse salariale 2017.

Les contributions conventionnelles non utilisées seront utilisées selon les nouvelles modalités définies par avenant étendu.

A défaut d'accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

3. Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'avenant 3 du 3 juin 2015 à l'avenant 45 du 16 novembre 2004 et l'avenant 44 du 3 juin 2004, tous deux abrogés par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du tourisme social et familial ont décidé d'adapter le régime de frais de santé et de prévoyance mis en place par accord du 5 juin 2006 aux obligations mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cet accord révisé l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants auquel il se substitue.

Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ils invitent les entreprises adhérentes à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés à l'article 6 du présent accord, afin d'assurer un meilleur pilotage du régime de branche.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime « frais de santé » ainsi qu'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques suivants tels que mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe : décès, incapacité temporaire ou totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Ces deux régimes sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article premier de ladite convention collective.

Régime frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Prestations

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats « responsables », en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte dans le cadre du présent régime les garanties définies dans les tableaux figurant en annexe et en tout état de cause l'ensemble des actes et pathologies pris en charge par la sécurité sociale. Seules sont exclues les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés, le cas échéant dans les plafonds fixés par la réglementation.

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus en souscrivant des contrats complémentaires frais de santé par accord d'entreprise ou par décision unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les tableaux de garanties figurant en annexe de l'accord sont définis sous réserve des dispositions légales et réglementaires pouvant intervenir à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les niveaux de garanties et/ ou les taux de cotisation seront modifiés par accord entre la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) et les organismes recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

2.2. Couverture

L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 2.2 du présent accord.

La couverture frais de santé vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type ' famille hors conjoint '.

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

Sont considérés à charge du salarié, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint, ou concubin, ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs du salarié qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès ou si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Pour les personnes couvertes, les droits à garantie sont ouverts en complément des frais pris en charge par la sécurité sociale au cours de la période des

garanties sauf exceptions mentionnées dans le tableau des garanties.

Caractère obligatoire de l'adhésion et cas de dispense d'affiliation pour la couverture frais de santé

Article 2.2.1

En vigueur non étendu

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire à l'exception des salariés visés à l'article 2.2.2 du présent accord.

Cependant, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion au contrat « frais de santé » dans les cas prévus par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D.911-2 du code de la sécurité sociale.

Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces ou attestations justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs par un contrat dit « responsable » au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture individuelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent effet les couvertures des salariés bénéficiaires d'une CMU-C ou de l'ACS et des ayants droit.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D.911-5 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 17 octobre 2017 - art. 1)

Salariés embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ou pour une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 15 heures

Article 2.2.2

En vigueur étendu

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de fournir les documents mentionnés à l'article 2.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit « responsable », pour la couverture frais de santé, du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du code de sécurité sociale (« chèque santé »).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire), d'une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé au titre de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 2.3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques dite « loi Evin ».

(Arrêté du 17 octobre 2017 - art. 1)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 2.4

En vigueur étendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime frais de santé. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime frais de santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties « frais de santé » est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Montants des cotisations pour les garanties « frais de santé »

Article 2.5

En vigueur non étendu

2.5.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « Famille hors conjoint » qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leur conjoint tel que définis par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du

régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative du conjoint ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

2.5.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées :

- pour partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ; et
- pour partie en pourcentage de la rémunération mensuelle brute tranches A et B.

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à charges au sens de la sécurité sociale.

2.5.3. Taux et répartition des cotisations

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0009/boc_20200009_0000_0018.pdf

2.5.4. Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche un régime optionnel.

La cotisation supplémentaire à celles mentionnées ci-dessus est fixée à 0,49 % du PMSS y compris pour l'Alsace-Moselle.

Dans le cas où le salarié souscrit volontairement à l'option, le salarié prend à sa charge 100 % du ou des options souscrites sans remise en cause de la participation de l'employeur à 60 % relative au régime de base.

Les garanties du régime de base pour le régime de base ainsi que pour l'option figurent en annexe.

Régime de prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties prévoyance énumérées à l'article premier du présent accord est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

3.2. Condition d'ancienneté

Le personnel non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie des garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire par la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947, l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

3.3. Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent être conformes à celles figurant dans le tableau en annexe.

3.4 Taux de cotisation

Les taux de cotisations en fonction des risques sont les suivants :

Pour les non-cadres :

Non cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,66 %	0,66 %	0,99 %	0,99 %	1,65 %	1,65 %

Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel pour les cotisations des salariés non cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1er janvier de l'année suivante.

Pour les salariés cadres :

Cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,07 %	1,35 %	1,77 %	2,02 %	1,84 %	3,37 %

Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel des cotisations pour les salariés cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1er janvier de l'année suivante.

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Maintien des garanties frais de santé et prévoyance au titre de la portabilité

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime frais de santé et du régime prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité

retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

Degré élevé de solidarité

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % hors taxe des cotisations frais de santé et prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Ces 2 % du degré élevé de solidarité sont assis sur le montant total :

- des cotisations du régime de base ' salarié et conjoint ', des cotisations du régime optionnel ' salarié et conjoint ' (que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif) ;

- des cotisations prévoyance prévues à l'article 3.4 du présent accord.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la commission paritaire nationale de prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN, quel que soit leur organisme assureur.

Organismes assureurs recommandés

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » et des garanties prévoyance, les organismes assureurs suivants :

Humanis Prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social 29 boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, siège social, 125 avenue de Paris, 92320 Châtillon.

La rente éducation est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

Article 7

En vigueur étendu

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire.

Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Effet et durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1er janvier 2017.

Les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 30 juin 2017 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Suivi

Article 9

En vigueur étendu

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire nationale de prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé.

Les conditions de suivi technique des régimes sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

Sur le fondement de modifications réglementaires ou législatives ou en vue de maintenir l'équilibre financier du régime les garanties et les cotisations de présent régime ne peuvent être modifiés qu'en accord avec la commission paritaire nationale de prévoyance et après la présentation des comptes pas les organismes assureurs.

Sécurisation juridique

Article 10

En vigueur étendu

L'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants sont supprimés et remplacés par ce présent accord à compter du 1er janvier 2017. Il demeure toutefois en vigueur jusqu'au 30 juin 2017 pour les entreprises qui n'auraient pas souscrit au dispositif instauré par le présent accord avant cette date.

Formalités et publicité

Article 11

En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Tableaux de garanties

Ensemble du personnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0009/boc_2020009_0000_0018.pdf

Avis d'interprétation du 17 janvier 2017 concernant l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF Cap France CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avis d'interprétation a pour objet de préciser la nature de la période transitoire de mise en conformité prévue par l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance et aux frais de santé. Il précise également les conditions du précompte en cas de souscription du supplément de couverture du conjoint et de l'option par le salarié dans la branche du tourisme social et familial comme suit :

Période transitoire

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur intention de voir le nouveau régime santé/prévoyance instauré par l'accord du 17 novembre 2016 se substituer aux dispositions de l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants dès le 1er janvier 2017.

Toutefois pour tenir compte de la situation des entreprises ayant pas accord ou décision unilatérale institué des garanties supérieures aux dispositions minimales conventionnelles du nouvel accord, les partenaires sociaux ont prévu à l'article 8 du nouvel accord un délai de mise en conformité de 6 mois maximum pour le dialogue paritaire et la mise en œuvre par les assureurs des dispositions spécifiques.

Ce délai de mise en conformité ne concerne que les contrats frais de santé, comportant, dans le cadre de l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants, des dispositions spécifiques supérieures au régime conventionnel.

Ce délai ne peut, en dehors des seules situations visées ci-dessus avoir pour effet de faire substituer un dispositif conventionnel de base supprimé par l'accord du 17 novembre 2016.

(1)

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2253-1 du code du travail.

Précompte des cotisations supplément et options

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de l'article 2.5.3 de l'accord intitulé « Taux et répartition des cotisations », les cotisations afférentes au supplément conjoint et aux options sont par défaut précomptées par l'employeur sur le salaire du salarié sur la base de la répartition prévue par l'accord du 17 novembre 2016 ou de la répartition appliquée dans l'entreprise.

Formalités et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Cet avis d'interprétation fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 17 janvier 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier la définition des enfants à charge de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance comme suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2 de l'accord intitulé « Couverture » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé à l'exclusion

de ceux mentionnés à l'article 2.2 du présent accord.

La couverture frais de santé vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type ' famille hors conjoint '.

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

Sont considérés à charge du salarié, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint, ou concubin, ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs du salarié qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès ou si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Pour les personnes couvertes, les droits à garantie sont ouverts en complément des frais pris en charge par la sécurité sociale au cours de la période des garanties sauf exceptions mentionnées dans le tableau des garanties. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Formalités et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 2 du 20 février 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les droits à la portabilité des salariés couverts par le régime frais de santé et prévoyance du tourisme social et familial en cas de succession de contrats de travail.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le point 1 de l'article 4 de l'accord intitulé « Maintien des garanties frais de santé et prévoyance au titre de la portabilité » : est remplacé comme suit :

« Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. »

Les autres dispositions sont inchangées.

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1er février 2017.

Formalités et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD SNEPAT FO CFE-CGC santé social

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet d'étendre le prélèvement des 2 % du degré élevé de solidarité prévu à l'article 5 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance à l'ensemble des cotisations. Il a également pour objet de prévoir, à des fins de simplification, un taux alternatif de cotisation facultative de base pour le conjoint.

Cotisations degré élevé de solidarité

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 5 de l'accord du 17 novembre 2016 intitulé « Degré élevé de solidarité » : sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % hors taxe des cotisations frais de santé et prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Ces 2 % du degré élevé de solidarité sont assis sur le montant total :

- des cotisations du régime de base ' salarié et conjoint ', des cotisations du régime optionnel ' salarié et conjoint ' (que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif) ;
- des cotisations prévoyance prévues à l'article 3.4 du présent accord.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la commission paritaire nationale de prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN, quel que soit leur organisme assureur. »

Cotisations facultatives de base pour le conjoint

Article 2

En vigueur non étendu

Les cotisations « supplément conjoint facultatif » de la base obligatoire définies à l'article 2.5.3 de l'accord intitulé « taux et répartition des cotisations » peuvent être exprimées :

- pour partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et pour partie en pourcentage de la rémunération mensuelle brute tranches A et B ;

ou

- exclusivement en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les taux desdites cotisations sont donc modifiés comme suit :

	Base obligatoire	
	Cotisations en % du PMSS et en fonction des tranches de rémunération brute A et B soumises à cotisations	Ou cotisations en % du PMSS
Supplément conjoint facultatif régime général	0,30 % PMSS + 1,48 % TAB	1,22 % PMSS
Supplément conjoint facultatif régime Alsace-Moselle	0,30 % PMSS + 0,89 % TAB	0,73 % PMSS

Les autres dispositions sont inchangées.

Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Formalités et publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD SNEPAT FO CFE-CGC santé social

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord vise à la mise en œuvre des objectifs de l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle et a pour ambition, notamment par la mutualisation, de donner à toutes les associations de la branche les moyens de réaliser des actions contribuant à pérenniser l'emploi, à sécuriser les parcours professionnels, et de nature à favoriser l'évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial.

Cet accord désigne l'OPCA de branche, Uniformation, et fixe, par type d'entreprise, des obligations conventionnelles de versement, en complément des obligations légales.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'accompagnement effectué par Uniformation et souhaitent par cette redésignation lui témoigner leur

confiance, mais aussi l'inviter, aidé en cela par les moyens complémentaires ainsi créés, à faciliter l'accès à la formation de tous les salariés de la branche et plus particulièrement dans les plus petites structures.

1. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prévue au sein de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement est prorogée pour une durée de 5 années soit jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, elle cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2022 soit le 28 février 2023.

Il est expressément acté que toutes les contributions légales et conventionnelles assises sur les masses salariales 2022 seront à verser au plus tard le 28 février 2023 par les entreprises de la branche à l'OPCA-OPACIF Uniformation et qu'elles viendront notamment compenser les engagements accordés par l'OPCA-OPACIF Uniformation jusqu'au 31 décembre 2022.

2. Obligations légales

Par application de l'article L. 6321-1 du code du travail, « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

Afin de permettre la mise en œuvre de cette obligation de formation professionnelle continue des salariés, la loi fixe une contribution dont les taux sont, à la date de signature du présent accord, les suivants, en fonction de la taille des entreprises :

En vigueur étendu

(En pourcentage.)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de plus de 50 salariés à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions (au total)	0,55	1	1	1
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)		0,20	0,20	0,20
FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15	0,20	0,20

3. Obligations conventionnelles de versement

Afin de faciliter l'accès des salariés de la branche à la formation, les partenaires sociaux instituent pour les entreprises de la branche l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation.

Les contributions supplémentaires conventionnelles versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces taux mentionnés ci-dessous sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022.

3.1. Pour les entreprises de moins de 300 salariés équivalents temps plein

En complément des dispositions légales, les entreprises ayant un effectif inférieur à 300 salariés versent à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle au titre du développement de la formation professionnelle selon la progression suivante.

- pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2018 : 0,25 % ;

- pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2019 : 0,30 % ; - pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2020, 2021 et 2022 : 0,40 %.

La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

3.2. Pour les entreprises de 300 salariés et plus

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale, les entreprises de 300 salariés et plus gèrent librement les moyens consacrés annuellement ou de manière pluriannuelle à la formation, ou peuvent verser une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCA-OPACIF Uniformation, laquelle ne peut être inférieure à 0,60 % de la masse salariale brute annuelle.

Les partenaires sociaux rappellent que la mutualisation contribue efficacement à une meilleure répartition des moyens dans le temps et invitent les entreprises de 300 salariés et plus à confier à l'OPCA de branche la gestion de tout ou partie de leur plan de formation.

4. Suivi

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions chaque année et de se revoir 1 an avant la fin de désignation de l'OPCA pour engager les négociations en vue d'une nouvelle désignation.

5. Dates d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à partir du 1er janvier 2018.

6. Formalités

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

7. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT-FO ; UNSA ; FS CFDT,

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche du tourisme social et familial.

Pour cela il modifie les dispositions de l'article 61 et supprime les dispositions de l'article 12 bis de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 61 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) » est remplacé par le titre : « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Modification de l'article 61

Article 2

En vigueur étendu

L'article 61, dans son entier, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 61.1

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail et des dispositions de l'article 3.3 ter, créé par l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017.

Des sous-commissions ou groupe de travail paritaires thématiques peuvent être créées. En ce cas, ils sont soumis aux mêmes règles de fonctionnement que la CPPNI et les salariés mandatés bénéficient des mêmes conditions.

Article 61.2

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a notamment pour rôle de représenter la branche, dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général 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 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 du code du travail ; 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 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 prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 61.3

Fonctionnement

La CPPNI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale patronale et salariale.

L'ordre du jour est établi paritairement.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au siège de l'AGPTSF et peut être contacté via l'adresse mail suivante : cppni@gsof.org.

Chaque réunion de la CPPNI fait l'objet d'un relevé de décision.

Les documents utiles à la négociation sont envoyés au minimum 2 semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommément mandatées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique accessible en ligne et alimenté et mis à jour à jour par le secrétariat de la branche.

Article 61.4

Sous-commissions

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

Article 61.4.1

Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte au moins deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

Article 61.4.2

Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du tourisme social et familial ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

a) Interprétation de la convention collective nationale du tourisme social et familial

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation peuvent être présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs notamment à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

c) Établissement du rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, 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.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

Suppression de l'article 12 bis

Article 3

En vigueur étendu

L'article 12 bis de la convention collective nationale du tourisme social et familial est supprimé.

Dépôt et signatures

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CGT CSD ; SNEPAT FO,

En vigueur étendu

À l'occasion de la négociation sur l'accord CPPNI, il est apparu utile de revoir les dispositions de l'article 3.3 bis de la CCNTSF.

Il apparaît en effet que l'article 3.3 bis actuel prévoit à la fois des dispositions intéressant l'ensemble des entreprises et à la fois des dispositions spécifiques aux négociateurs de branche.

Les dispositions de cet article sont donc modifiées pour les adapter aux règles en entreprise et un nouvel article 3.3 ter est créé pour prévoir les dispositions applicables aux représentants de la branche.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.3 bis intitulé « Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux » est désormais rédigé comme suit :

« Article 3.3 bis

Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

Tout nouveau délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une organisation syndicale représentative bénéficie d'une formation économique sociale et syndicale prise en charge selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entretiens de début de mandat et les entretiens professionnels doivent permettre de vérifier que le ou la délégué(e) ne subit aucune discrimination du fait de l'exercice de son mandat et bénéficie d'une évolution de rémunération conforme aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail. Il est rappelé que les délégués syndicaux peuvent faire valider les compétences acquises lors de l'exercice de leur mandat dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations syndicales ont droit à un temps de préparation rémunéré égal au temps prévu pour la négociation elle-même.

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1 650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces dispositions.

Le système de comptabilisation des frais de représentation (salaire et déplacement) ne doit pas constituer une gêne à l'exercice de leurs fonctions. »

Article 2

En vigueur étendu

Un nouvel article 3.3 ter est inséré et est rédigé comme suit :

« Article 3.3 ter

Moyens mis à disposition des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national (1)

Le/la salarié(e) mandaté(e) par une organisation syndicale représentative pour siéger dans une commission ou un groupe de travail paritaire de la branche bénéficie du maintien de salaire pour les temps de préparation intra et intersyndicaux nécessaires à ces réunions en présentiel physique ou conférence téléphonique. Ces temps de préparation sont décomptés dès lors qu'ils sont justifiés par une feuille de présence signée ou par un justificatif de la réunion

téléphonique. Ce temps de préparation est décompté en heures et plafonné à 70 heures par année civile pour chaque mandat d'une organisation syndicale et par entreprise. Dans le cas où les mandats d'une même organisation syndicale sont présents dans la même entreprise, ce crédit de 70 heures est partagé.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge par le fonds du paritarisme. »

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers

En vigueur

Fédération UNSA Sport 3S et activités connexes

Bagnolet, le 18 juin 2018.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la Fédération UNSA Sport 3S, sport, santé, social et activités connexes, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

La secrétaire générale.

Fédération UNSA 3S.

Avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'instituer un taux d'appel des cotisations afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Devant les difficultés d'application de la cotisation des conjoints fixée par l'avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016, le présent avenant supprime le choix possible pour ne retenir qu'une modalité, celle exprimée en % du PMSS.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1er.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Modalités de fixation du taux de cotisations et du taux d'appel des cotisations

Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'article 3.4, après le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés non cadres est ajouté l'alinéa suivant :

« Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel pour les cotisations des salariés non cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1er janvier de l'année suivante. »

Au sein de l'article 3.4 et après le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés cadres est ajouté l'alinéa suivant :

« Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel des cotisations pour les salariés cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1er janvier de l'année suivante. »

Expression du taux pour les cotisations facultatives de base pour le conjoint

Article 3

En vigueur étendu

Au sein de l'article 2.5.3 de l'accord du 17 novembre 2016, les dispositions relatives aux cotisations « supplément conjoint facultatif » sont annulées et remplacées pour être exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

La cotisation ci-dessus définie est donc désormais fixée dans les conditions suivantes :

	Base obligatoire
	Cotisations en % du PMSS
Supplément conjoint facultatif régime général	1,22 % PMSS

	Base obligatoire
	Cotisations en % du PMSS
Supplément conjoint facultatif régime Alsace-Moselle	0,73 % PMSS

Les autres dispositions de l'article 2.5.3 demeurent inchangées.

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer les taux de cotisation à partir de l'année 2019 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1er.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Fixation des nouveaux taux de cotisation

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance complémentaire, les cotisations du régime prévoyance seront appelées, à compter du 1er janvier 2019, par les organismes de prévoyance recommandés avec un taux d'appel de 118 % répartissant les cotisations de la manière suivante :

Cotisations du régime obligatoire des non-cadres (personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947) :

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0051/boc_20180051_0000_0009.pdf

Cotisations du régime obligatoire des cadres : (personnels répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947) :

Le taux d'appel pourra toutefois être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance examinés chaque année par la commission paritaire et après accord de celle-ci.

(1) Dans chacune des grilles de cotisations du personnel non cadre et du personnel cadre, le mot « Ocirp » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(Arrêté du 26 juillet 2019 - art. 1)

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels pour l'année 2019.

Le présent avenant modifie les dispositions de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 et annule et remplace l'avenant n° 60 du 16 février 2017.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Modification de l'article 3.1 a de l'avenant n° 38

Article 2

En vigueur étendu

Le niveau A1 est supprimé, le niveau A2 devient le niveau A.

Par conséquent, l'article 3.1 a de l'avenant du 25 juillet 2001 est annulé et remplacé par les termes suivants :

« a) La grille de classifications comporte 7 niveaux ».

Grille des salaires minimums conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification de l'article 3.1 g de l'avenant n° 38

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3.1 g de l'avenant susmentionné est annulé et remplacé par :

« Les salariés saisonniers en catégorie A bénéficient d'une majoration forfaitaire acquise lors du renouvellement du contrat et qui prend effet le premier jour du mois du contrat renouvelé.

Pour les salariés permanents en catégorie A, cette majoration forfaitaire est acquise après 6 mois d'ancienneté dans l'emploi dans l'entreprise.

Le montant de cette majoration forfaitaire est fixé à 18 € par rapport au salaire minimum conventionnel de catégorie A prévu dans la grille de l'article 3 du présent avenant. »

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT CSD ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial ont pris acte des dispositions légales introduites par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », relatives à la constitution des opérateurs de compétences.

Le présent accord a pour objet d'arrêter le choix des partenaires sociaux de branche, concernant le périmètre de leur futur opérateur de compétences de rattachement, sur le fondement des recommandations du rapport remis à la ministre du travail par Jean-Marie Marx et René Bagorski, et dans le cadre de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 6332-1-1 et suivant du code du travail.

Le tourisme social et familial (IDCC 1316) est un acteur à part entière de la cohésion sociale. De par le champ d'application de convention collective nationale : les associations du tourisme social et familial, et de par leurs valeurs, les entreprises du tourisme social et familial œuvrent pour un accès des vacances à des publics les plus larges possible.

Le tourisme social et familial propose, en différenciation d'autres opérateurs, un produit adapté aux clientèles accueillies :

- un accès facilité aux personnes bénéficiaires d'aides sociales ou de prise en charge totale ou partielle de leur séjour ;
- une prise en charge des enfants dans le cadre d'un projet éducatif et de découverte ;
- l'organisation d'activités ou d'animations à des conditions adaptées aux publics accueillis et dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire.

De surcroît, la majorité des emplois distinctifs de cette branche sont des métiers directement rattachés à une logique d'animation, d'activités sportives ou de création de lien social.

Par ailleurs, grâce à leur stratégie en matière de formation professionnelle, les acteurs de la branche souhaitent maintenir leur politique d'insertion dans l'emploi des salariés sans qualification professionnelle.

Ainsi, par cet accord de désignation, les partenaires sociaux entendent souligner les valeurs sociales depuis longtemps défendues et promues par la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial souhaitent le rattachement à un opérateur de compétences cohérent

avec ses choix antérieurs et logiques au regard des enjeux et de ses projets.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1er.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Choix de l'opérateur de compétences de rattachement de la branche

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux choisissent de rattacher la branche du tourisme social et familial à l'opérateur de compétences correspondant au périmètre « Cohésion sociale : champ social et insertion, sport », et ce à la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Cette désignation sera ainsi rendue effective sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1-1 et suivants du code du travail par l'opérateur susmentionné.

Dispositions transitoires

Article 3

En vigueur non étendu

Du 1er janvier 2019 au 31 mars 2019, Uniformation, OPCA actuel de la branche continue d'assurer la collecte et la gestion des contributions liées au financement de la formation professionnelle de la branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dispositions relatives au dépôt et à la publicité du présent accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet au jour de sa signature.

Le dépôt sera assuré par la partie signataire la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFTD ; CGT CSD ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements et des dispositions pris par les partenaires sociaux notamment dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du tourisme social et familial (TSF).

Les dernières études réalisées dans la branche permettent de constater :

- une féminisation des fonctions occupées, de l'ordre de 58 % ;
- une sous-représentation dans la catégorie « cadres » entraînant des écarts significatifs de rémunération (38 % des cadres sont des femmes) ;
- une répartition femmes/ hommes déséquilibrée selon les métiers ;
- une surreprésentation des femmes au sein des postes les moins qualifiés.

Forts de ce constat et du bilan des actions réalisées et menées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2012, les partenaires sociaux sont convaincus de la nécessité de poursuivre et d'accroître les mesures déjà prises. Porteurs des valeurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux se sont appuyés, pour guider leur réflexion et compléter les mesures prises, sur l'accord multiprofessionnel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes/ hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé par l'UDES et 5 confédérations syndicales de salariés.

Par ailleurs, les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite loi travail, les ordonnances dites Macron, ainsi que la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 prévoient diverses mesures en vue de favoriser l'effectivité de l'égalité femmes-hommes qu'il convient de souligner et d'intégrer dans le présent accord.

Au-delà des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du TSF ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des négociations et de conclure des mesures visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objectif de proposer une meilleure appréhension du vocabulaire lié à l'égalité professionnelle (lexique en annexe I) et d'identifier les domaines d'actions de progression afin d'impulser une nouvelle dynamique en matière d'égalité femmes/ hommes au sein de la branche.

Au regard de la mise en œuvre et du bilan de l'accord du 15 novembre 2012 dans la branche, il a été décidé de promouvoir les domaines d'actions de progression prioritaires suivants :

- le recrutement ;
- l'accès à la formation, promotion professionnelle ;
- le respect de l'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la conciliation vie professionnelle/ vie familiale ;
- la parentalité et la solidarité familiale ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes ;
- l'optimisation des outils RH au sein des entreprises.

Afin de réaliser un bilan de ces mesures, les partenaires sociaux s'engagent à s'appuyer sur des indicateurs précis lors de l'élaboration du prochain rapport de branche. La liste non exhaustive de ces indicateurs figure en annexe II du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial. Par ailleurs et en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions contenues dans le présent avenant ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Pour autant, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux signataires d'accorder une attention particulière et un soutien dédié aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de la commission de suivi instaurée à l'article 11, qui produira un outillage adapté.

Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixité des emplois

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord vise notamment à accompagner le développement de la mixité des emplois au sein de la branche. Dans cet objectif, les partenaires sociaux entendent favoriser l'évolution des représentations sociales et une modification des comportements dans le champ de l'entreprise.

Cette évolution doit être favorisée par :

- des formations de l'encadrement et des professionnels dans le champ des ressources humaines au thème de l'égalité ;
- la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche du TSF favorisant une répartition équilibrée entre les deux sexes et exempte de toute terminologie et de représentation génératrice de stéréotypes sexuels ;
- la déclinaison de cette approche notamment au moyen de partenariats avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'emploi, ou encore avec les organismes chargés de dispenser le conseil en évolution professionnelle.

L'accès à l'emploi : le recrutement et la mixité des emplois

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les critères de recrutement doivent être fondés exclusivement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les partenaires sociaux rappellent fermement qu'il est interdit de faire une présentation genrée des emplois et que toute offre d'emploi ou présentation de métier doit se faire de manière neutre soit avec la présentation masculine ou féminine de l'emploi soit par la mention (H/F) accolée à tout terme générique d'emploi.

Cette présentation est la seule possible pour contribuer à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à aller plus loin en contribuant par leur politique de recrutement à lutter contre les discriminations ou à favoriser le rééquilibrage des écarts.

C'est ainsi que :

- les annonces doivent obligatoirement respecter les principes de neutralité ;
- le recruteur doit utiliser les mêmes méthodes de sélection pour chaque candidat (grille d'évaluation, grille d'analyse de CV). Elles doivent répondre à des critères objectifs.

Il est rappelé que l'employeur doit informer les représentants du personnel de la méthodologie employée.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme ;
- à s'appuyer sur des outils existants, dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination ;
- à retenir à compétences égales le même ratio de femmes et d'hommes en entretien que celui des candidatures reçues ;
- à tenir selon le sexe un état des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives ;
- à diffuser, pour les candidats reçus en entretien, un document faisant état des droits et obligations des parties en matière de recrutement. Ce document est transmis par le biais d'un courriel ou d'un écrit remis en main propre lors de l'entretien. La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée de l'élaboration dudit document.

Enfin, les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

La gestion des parcours d'évolution professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

La formation professionnelle

Article 4.1

En vigueur non étendu

La formation en tant que vecteur de promotion professionnelle est un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, en particulier pour les salariés à temps partiel.

4.1.1. Les actions à mener par la branche

Dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effective l'accès à la formation pour tous et ce peu importe le sexe, la nature du contrat et la durée de travail.

Les partenaires sociaux veillent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

Les actions entreprises permettront ainsi un meilleur accès à l'emploi et un renforcement des parcours professionnels.

4.1.2. Les actions à encourager auprès des entreprises

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc.) ;

- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

La mobilité et la promotion professionnelle

Article 4.2

En vigueur non étendu

Tous les salariés doivent avoir un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, l'entretien professionnel pourra être mobilisé pour envisager des possibilités de progression de carrière. Il s'agit de lutter contre les effets « plafonds de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes, notamment à la prise de postes pour lesquels leur genre est sous-représenté.

Afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'évolution professionnelle, les salariés se trouvant absents seront informés des offres d'emploi en interne afin de pouvoir y postuler avec les mêmes chances. Ils devront préalablement communiquer leur accord pour l'envoi de telles informations.

Les critères de promotion et de mobilité internes devront être fondés sur des éléments objectifs d'évaluation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent notamment viser un objectif de parité.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation et ce notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'impact sur l'acquisition des droits liés au compte personnel de formation.

Égalité salariale et classifications

Article 5

En vigueur non étendu

Principes généraux pour l'instauration de l'égalité salariale

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination. Ainsi, il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les entreprises doivent assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Aucune différence de salaire ne doit être fondée sur l'appartenance sexuelle.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Afin d'assurer l'effectivité du principe de l'égalité salariale, les entreprises du TSF doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les sexes. Il est rappelé conformément aux dispositions légales que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

S'agissant de la méthode de calcul pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de postes équivalents et par tranche d'âge, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de la branche du tourisme social et familial.

L'employeur peut également répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce cas, cette méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Enfin, l'employeur peut répartir les salariés selon une autre méthode de cotation des postes entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

À la suite d'un retour de congé de maternité ou d'adoption et en cas d'augmentation générale ou individuelle pendant cette période, le salarié doit profiter de l'augmentation dont bénéficient les salariés de sa catégorie dans l'entreprise.

Les moyens de réduction des écarts de rémunérations

Article 5.2

En vigueur non étendu

Dans le but d'analyser plus finement la réalité des écarts individuels de rémunération constatés entre les deux sexes et contribuer plus efficacement à leur réduction, les partenaires sociaux incitent les entreprises, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, à identifier clairement et sur des bases objectives, les différentes composantes des rémunérations individuelles des collaborateurs (valorisation d'un parcours, d'une expérience, d'une performance spécifique, etc.).

Ainsi, les écarts de rémunérations qui ne s'expliquent pas par des éléments objectifs seront plus aisément identifiables pour donner lieu, dans le temps, à des mesures appropriées à la nature des différences observées.

Classifications

Article 5.3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la révision quinquennale obligatoire des classifications, les partenaires sociaux s'engagent à cette occasion à être extrêmement vigilants à ne pas formaliser des dispositions susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

À cette fin, les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classifications seront analysés en vue d'identifier et de corriger tout facteur de discrimination directe ou indirecte pour un même emploi.

Afin d'assurer cette garantie, les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur des outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet.

Conditions de travail et emploi

Article 6

En vigueur non étendu

Organisation du travail. - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6.1

En vigueur non étendu

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à favoriser l'objectif de parité.

Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Par conséquent, les entreprises sont invitées à intégrer dans leur organisation, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements seront adaptés et prévus à l'avance afin de permettre cette articulation et devront, dans la mesure du possible, s'inscrire à l'intérieur des horaires habituels de travail. Un délai de prévenance compatible avec les contraintes de vie familiale sera observé dans l'organisation des plannings.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à prendre toutes mesures nécessaires visant à garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations des salariés que de leur vie familiale.

Enfin, les apports des nouvelles technologies, qui permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise, pourront constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Conditions de travail de la salariée enceinte

Article 6.2

En vigueur non étendu

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévus par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise à améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte.

Il est rappelé que les entreprises doivent veiller à ce que la salariée enceinte bénéficie d'une réduction journalière de 1 heure le mois précédant son départ en congé maternité conformément aux dispositions conventionnelles.

Conditions de travail et salarié à temps partiel

Article 6.3

En vigueur non étendu

Les demandes des salariés pour un aménagement de temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à l'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Les entreprises veilleront à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Ainsi, elles doivent offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

Parentalité

Article 7

En vigueur non étendu

Gestion de la parentalité dans l'entreprise

Article 7.1

En vigueur non étendu

Les entreprises doivent veiller à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congés de maternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Par ailleurs, ces périodes d'absences ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés en congés de longue durée (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation) les informations communiquées à l'ensemble des salariés, pendant leur absence, dans la mesure où ceux-ci donnent leur accord écrit.

Périodicité des entretiens à l'issue du retour du salarié

Article 7.2

En vigueur non étendu

Dans le mois suivant le retour du salarié absent du fait de la parentalité (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation), un entretien de reprise sera systématiquement organisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, cet échange devra donner lieu à un entretien plus approfondi en fonction des périodicités suivantes :

- 6 mois d'absence : entretien au cours duquel est obligatoirement évoquée l'évolution de l'entreprise et son impact sur le poste nécessitant, le cas échéant, l'adaptation sur salarié ;

- 1 an d'absence : entretien au cours duquel l'employeur et le salarié procèdent à la vérification de la rémunération.

Solidarité familiale

Article 8

En vigueur non étendu

Les entreprises doivent veiller à communiquer toutes les informations nécessaires aux salariés relatives aux dispositifs permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié.

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils technologiques pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Aidants familiaux

Article 8.1

En vigueur non étendu

Des mesures d'aménagement de temps de travail seront prévues à destination des salariés aidants familiaux. Cette aide familiale ne devra en aucun cas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour rappel, en vertu de l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles, « est considéré comme un aidant familial le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de

la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

Jours de congés enfant malade

Article 8.2

En vigueur non étendu

Il est rappelé que, sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés, dans la limite de 3 jours par an et par salarié, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

En cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de 15 ans jusqu'à 18 ans inclus dont il assume la charge effective et permanente, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré selon des modalités prévues par l'entreprise dans la limite de 3 jours par an et par salarié.

Jours de congés enfant malade supplémentaires

Article 8.3

En vigueur non étendu

En cas de maladie ou d'accident, toujours constatés par certificat médical, le parent élevant seul un enfant de moins de 3 ans bénéficie de 2 jours de congés rémunérés supplémentaires par an.

Le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation dans les meilleurs délais, justificatifs pouvant être notamment :

- bénéfice de l'allocation parent isolé de la CAF ;
- décision d'un tribunal judiciaire concernant l'attribution de l'autorité parentale ;
- le livret de famille ;
- la feuille d'imposition du foyer fiscal.

Prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail

Article 9

En vigueur non étendu

L'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat doit prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste.

Les entreprises doivent y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base pour l'affichage des dispositions ci-dessus. Ces travaux pourront s'appuyer sur les études réalisées par des organismes publics spécialisés (défenseur des droits, conseil économique social et environnemental...).

L'optimisation des outils RH au sein des entreprises

Article 10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de mettre en place des outils RH au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité réelle.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier à périodicité annuelle sur l'égalité professionnelle.

À défaut d'accord conclu sur le thème de l'égalité, les entreprises établissent un plan d'action lequel comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs, l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il est rappelé conformément aux dispositions légales et réglementaires, que dans le cadre de la BDES, les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent recueillir au minimum l'ensemble des données obligatoires.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à recueillir des données chiffrées et des outils de nature à alimenter les indicateurs de branche.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront notamment puiser, dans le guide pratique édité par l'UDES, des outils et bonnes pratiques utiles à la conduite de leur politique égalité professionnelle.

Le guide pratique de l'UDES est accessible au lien internet suivant : https://www.ud.es/fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf.

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront en outre des outils produits par la commission de suivi de la branche.

Modalités de suivi du présent accord

Article 11

En vigueur non étendu

Création d'une commission de suivi

Article 11.1

En vigueur non étendu

11.1.a) Création de la commission de suivi

Une commission de suivi est instituée afin de déterminer l'impact des mesures du présent accord et d'aider à sa mise en œuvre.

Cette commission de suivi est composée d'au moins un représentant de chaque organisation représentative patronale et de salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du secrétariat de la branche. Lors de la première réunion de la commission de suivi, celle-ci doit adopter un calendrier d'action pour l'année à venir et le transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

11.1.b) Missions de la commission de suivi

Dans le cadre de nouveau dispositif réglementaire résultant du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la commission de suivi pourra recueillir et faire état des mesures correctives les plus efficaces adoptées dans les entreprises.

La commission de suivi pourra également travailler en étroite collaboration avec plusieurs entreprises volontaires de la branche afin de les soutenir de façon active dans leurs objectifs d'égalité professionnelle.

Concomitamment, la commission de suivi pourra rechercher, au sein d'un échantillon d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de traitement entre les femmes et les hommes notamment l'ancienneté dans l'emploi.

La commission de suivi pourra intervenir, à la demande de l'entreprise volontaire, pour proposer des modifications du règlement intérieur prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'une des améliorations possibles est notamment l'instauration de la notion de « harcèlement discriminatoire » et l'instauration de sanctions disciplinaires.

Pour l'exercice de sa mission de suivi, la commission pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs présentés à l'annexe II du présent accord.

Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11.2

En vigueur non étendu

La commission de suivi sera également chargée de la réalisation d'outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour les soutenir dans la mise en œuvre du présent accord.

Elle devra notamment établir une grille d'analyse type pour l'étude des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Utilisation des travaux de la commission de suivi

Article 11.3

En vigueur non étendu

Les travaux de la commission de suivi seront transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour l'élaboration du rapport mentionné à l'article L. 2232-9 3° du code du travail.

Hormis les entreprises volontaires sectionnées dans le cadre de l'article 11.1.b, et le cas échéant avec leur consentement, tous les résultats du groupe de travail sont collectés et utilisés de façon anonyme.

Sécurisation juridique

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Révision, dénonciation

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Lexique

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

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

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste non exhaustive des indicateurs pour le rapport de branche et nécessaire au suivi du présent accord

La présente liste prend acte du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et notamment de ces annexes I et II afin de prévoir des indicateurs à même d'être recueillis dans les meilleures conditions par la commission de suivi mis en place par l'article 11.1 du présent accord.

I. - Effectifs (femme/homme)

Effectif par CSP/niveau de qualification/nature du contrat/âge/ancienneté.

Sont à exclure :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition par une autre entreprise.

II. - Embauches (femme/homme)

Nombre d'embauches CDI et CDD par sexe/niveau de classification/métier.

III. - Formation professionnelle (femme/homme)

- nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau/statut (cadre ou non cadre)/nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire) ;

- proportion femmes/hommes ayant suivi des formations d'encadrement (gestion d'équipe, de projet d'établissement) ;

- nombre de formations au recrutement mixte organisées.

IV. - Promotions (femme/homme)

Indicateur sur la promotion : changement de niveau (classification conventionnelle) par sexe/emploi.

V. - Rémunérations (femme/homme)

Rémunération annuelle moyenne par sexe et par :

- fonctions/emplois/niveau de classification ;

- tranche d'âge :

-- moins de 30 ans ;

-- de 30 à 39 ans ;

-- de 40 à 49 ans ;

-- et 50 ans et plus ;

- selon le type de contrat.

VI. - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (femme/homme)

- nombre de congés maternité ;

- nombre de congés paternité ;

- nombre de congés parentaux ;

- nombre de congés de soutien et solidarité familiale (proches aidants, etc.) ;

- nombre de congés enfant malade pris.

Accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CGT CSD ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au travers une démarche de qualité de vie au travail, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un accord de branche facultatif afin de faciliter l'utilisation par les organismes de la branche du chèque emploi service universel (ou CESU) préfinancé.

Tel un titre-restaurant, le CESU « préfinancé » est un moyen de paiement acheté par l'entreprise.

Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d'enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié que l'entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d'enfants.

Conditions d'application du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant instaurer le CESU au bénéfice de leurs salariés.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Dispositions permettant d'instaurer le CESU dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Décision unilatérale sur la mise en place du chèque emploi service universel (ou CESU) au sein de l'entreprise ...

1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la société ... [à compléter].

2. Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques emploi service universel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé et qui perçoivent une rémunération au titre d'un contrat de travail en cours et ont une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

3. Consentement du salarié

Le salarié en CDI doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle au début de chaque année civile.

Le salarié en CDD doit indiquer son acceptation individuelle dans les 15 jours qui suivent son embauche.

Une note d'information sur le dispositif du CESU sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

4. Contribution de l'employeur et du salarié au financement des chèques

Les parties signataires conviennent que les salariés bénéficiaires tels que définis à l'article 2, pourront bénéficier chaque année de titres CESU préfinancés

dans la limite d'une valeur faciale de ... [à compléter dans la limite réglementaire de 100 €] €.

Il est convenu que les titres CESU seront financés par l'employeur à hauteur de ... [à compléter] de la valeur faciale soit un montant maximal de ... [à compléter] par année civile et par salarié. ...[à compléter] par année civile et par salarié.

La part à la charge du salarié, soit ... [à compléter] € de la valeur faciale des titres, sera prélevée sur le salaire du demandeur le mois de la commande.

La prestation de service, fabrication et colisage, ainsi que l'envoi sont pris en charge par l'entreprise.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution, éventuellement en fonction des critères objectifs et non discriminatoires qu'il a définis. Il en informe le personnel et le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

La part payée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques figurent en bas du bulletin de salaire.

5. Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Conformément à la législation en vigueur les aides versées par l'employeur pour le financement de services à la personne ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830,00 € par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

De même, l'aide n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 830 € par an et par bénéficiaire (valable pour l'année 2019 et revalorisé chaque année).

6. Durée de l'accord, entrée en vigueur et envoi à la CPPNI

Ces dispositions entrent en vigueur le ...

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée. Cet envoi peut se faire par mail à l'adresse cppni@gsoff.org ou par voie postale (7, rue Pérignon, 75015 Paris).

Choix de l'opérateur et valeurs minimales de participation

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, l'employeur devra participer au financement du CESU à hauteur de 30 % minimum de la valeur faciale du chèque et le salarié à hauteur de 70 % maximum de la valeur faciale du chèque.

Sous réserve de l'évaluation du dispositif CESU instauré par le présent accord, les partenaires sociaux évalueront l'opportunité de proposer un opérateur unique à des conditions préférentielles. Jusqu'à cette évaluation, l'entreprise demeure entièrement libre de recourir aux opérateurs existant sur le marché.

Négociation dans les entreprises

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord ne fait pas obstacle aux négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23-1 du code du travail.

Entrée en vigueur, durée et suivi du présent accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour envisager les adaptations du présent accord, qui pourraient s'avérer nécessaires. La CPPNI assure le suivi de l'accord et de ses conditions d'application dans les entreprises de moins de 50 salariés notamment grâce à l'envoi des accords types utilisés par les entreprises.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des prestations possibles dans le cadre du chèque emploi salaire universel

Pour payer quoi ?

Les activités que l'on peut payer en CESU figurent dans la liste ci-dessous (certaines activités sont effectuées exclusivement au domicile du particulier) :

- garde d'enfant à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile ;
- petits travaux de jardinage ;
- entretien de la maison et travaux ménagers ;
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
- assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
- assistance informatique et Internet à domicile ;
- gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
- assistance administrative à domicile ;
- soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes ;
- garde malade à l'exclusion des soins ;
- assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant

d'actes médicaux ;

- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes.

D'autres activités sont partiellement réalisées en dehors du domicile. Pour pouvoir être réglées en CESU, elles doivent faire partie d'une offre de services incluant un ensemble de prestations effectuées au domicile du particulier :

- collecte et livraison à domicile de linge repassé ;

- préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;

- livraison de repas à domicile ;

- livraison de courses à domicile ;

- accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante) ;

- prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;

- aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile.

Avenant n° 6 du 1er juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFTD ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de définir la répartition des taux de cotisations entre employeur et salarié des suites de l'avenant n° 5 modifiant le taux d'appel des cotisations pour le régime prévoyance.

Les partenaires sociaux ont expressément souhaité maintenir le principe du taux de répartition antérieur, à savoir 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres et assimilés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions antérieurement applicables.

Les partenaires sociaux rappellent que les taux de répartitions exprimées ci-dessous ne concerne que les entreprises adhérentes aux organismes recommandés par l'accord du 17 novembre 2016.

Répartition du taux de cotisation pour le régime prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Au sein de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés non cadres est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Non cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,66 %	0,66 %	0,99 %	0,99 %	1,65 %	1,65 %

Au sein de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés cadres est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,07 %	1,35 %	1,77 %	2,02 %	1,84 %	3,37 %

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer rapidement partie de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux besoins, pratiques et moyens du secteur dans un objectif de mutualisation.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de l'accord du 4 octobre 2016.

La CPNEF

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Objectifs

La CPNEF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de conduire la politique de la branche du tourisme social et familial en matière de formation professionnelle continue et d'alternance.

La CPNEF a la responsabilité politique de l'analyse des besoins en emplois et en compétences dans la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CPNEF attachera une attention particulière pour le soutien des TPE/PME dans leur appropriation des nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

1.2. Missions. Attributions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche.

En particulier, la CPNEF intervient dans les domaines suivants :

- politique de formation de la branche : la CPNEF conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins. La CPNEF réalise un bilan de la politique de formation des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lien étroit avec l'OPCO compétent ;
- modalités et niveaux de prise en charge : la CPNEF gère les fonds mutualisés issus de la contribution à la formation professionnelle conventionnelle. Elle prend des décisions s'appliquant aux entreprises de la branche concernant les modalités et niveaux de prise en charge des différents dispositifs, ou la participation à des travaux, études, enquêtes ou conventionnements avec des tiers ;
- alternance : les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'alternance comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles et à l'emploi. La CPNEF est ainsi chargée de favoriser le recours à l'alternance, notamment l'apprentissage, dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- certification : la CPNEF est chargée de la création, la révision et la suppression des certifications de branche. Elle assure le suivi de leur déploiement et confie, le cas échéant.

1.3. Composition et fonctionnement

Composition :

- la CPNEF est composée paritairement de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
 - d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Création d'une sous-commission « alternance ».

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu crucial de l'alternance, décident de créer une sous-commission « alternance » pour traiter des questions spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et la PRO A dans la branche en lien avec l'OPCO.

Au moins une fois par an, la commission alternance réunit des représentants des entreprises et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO pour échanger sur le recours à l'apprentissage et les solutions pouvant être instaurées pour le faciliter.

Création de groupes de travail.

Des groupes de travail pourront être créés pour des sujets spécifiques autant que besoin. Les comptes rendus de leurs travaux seront restitués en CPNEF.

1.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation - étude - anticipation.

1.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

La formation des salariés dans l'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeur, salarié.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont rénovés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en toute ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

2.1. Le plan de développement des compétences

2.1.1. Dispositions d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

La mutualisation des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une contribution supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds légaux et, le cas échéant conventionnels, par chaque entreprise :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

2.1.2. Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les actions de formation obligatoires.

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation.

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont incités à prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

2.2. Dispositions en soutien au départ en formation

2.2.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

2.2.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera et/ou financera.

2.2.3. Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Le CPF faisant l'objet d'une co-construction

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque individu bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation (CPF) dont dispose chaque salarié est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, il est alimenté selon les dispositions légales en vigueur.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financiers externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'accueil de nouveaux entrants

Article 4

En vigueur non étendu

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance.

4.1. Le contrat de professionnalisation de droit commun

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de l'action de formation :

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Aménagements conventionnels aux durées précédentes :

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

La rémunération :

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

Tutorat :

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit 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.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

4.2. Le soutien au développement de l'apprentissage

4.2.1. Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche du tourisme social et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-commission alternance étudiera particulièrement les possibilités d'adaptation entre le temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les coordonner avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

4.2.2. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

4.2.3. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

4.2.4. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

4.2.5. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

4.2.6. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et

des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Le contrat de professionnalisation expérimental

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

L'observatoire de branche

Article 6

En vigueur non étendu

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a ainsi pour missions spécifiques sur ce thème :

- de faire un état des lieux précis sur les conditions d'emploi dans le secteur (effectifs, famille de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;
- de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des titres et des certifications, les plus utilisés dans la branche ;
- de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- d'établir des préconisations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une politique de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des fonds de l'OPCO, dans les conditions admises par son conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des co-financements qui pourraient lui être accordés par l'État ou toute autre institution publique.

Le financement de la formation professionnelle

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles relatives au financement de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord spécifique à durée déterminée en vue de réviser l'accord du 6 juin 2017.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise et laissent à la CPNEF le soin d'appliquer une politique de formation prenant en considération leur situation spécifique.

Sécurisation juridique

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du tourisme social et familial dès son entrée en vigueur.

Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Révision, dénonciation

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie la totalité des modalités de financement de la formation professionnelle, donnant une responsabilité accrue aux branches professionnelles.

Le présent accord vise à déterminer les moyens financiers en vue de mettre en œuvre, et de préciser, les objectifs de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que la gestion des fonds conventionnels doit se faire dans un cadre mutualisé entre toutes les entreprises de la branche.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles prévues par l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

L'obligation de versement

Article 1er

En vigueur non étendu

En vertu de l'article L. 6131-1 du code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le financement direct d'actions de formation et le versement par les entreprises :

- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- la contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD.

Les partenaires sociaux décident de maintenir la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place d'une politique de formation au niveau de la branche.

Les entreprises de la branche ont l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord.

Ces versements sont opérés par les entreprises auprès de l'URSSAF et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO désigné par la branche jusqu'à prise de relai effective par les URSSAF.

Le taux de la contribution à la formation professionnelle et la répartition des contributions

Article 2

En vigueur non étendu

Le taux de la contribution à la formation professionnelle est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de cette contribution intervient dans les délais et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires.

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale.

Les entreprises occupant 11 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale.

La contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, s'acquitter d'une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée avec exclusion des contrats de travail à durée déterminée des salariés occupant un emploi saisonnier conformément à l'article L. 6331-6 du code du travail.

Obligations conventionnelles de versement

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Montant de la contribution conventionnelle

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,40 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de moins de 300 salariés équivalent temps plein. La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,20 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de plus de 300 salariés équivalent temps plein.

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes à compter de celles versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

4.2. Priorités d'utilisation des fonds conventionnels

L'utilisation des fonds conventionnels est arrêtée annuellement par la CPNEF en fonction des fonds disponibles. Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins poser les principes prioritaires sur lesquels les fonds conventionnels pourront être fléchés pendant la durée d'application de l'accord :

- développer l'offre de formation pour les entreprises de la branche notamment via un accès aux fonds conventionnels ;
- favoriser le départ en formation des salariés de la branche ;
- relancer l'observation des emplois et des compétences dans la branche ;
- faciliter le recours à l'alternance ;
- réaliser des co-financements du CPF lorsque celui-ci est co-construit avec entre l'employeur et le salarié ;
- mettre en place des certifications conformes aux besoins des entreprises de la branche, tant par leur création que leur adaptation lorsque cela est possible.

Les contributions volontaires

Article 5

En vigueur non étendu

Au-delà des obligations légales et conventionnelles de financement de la formation professionnelle, les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement en matière de formation professionnelle.

Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure un partenariat spécifique avec l'OPCO afin de convenir des modalités de ce versement volontaire et de son utilisation.

La neutralisation des effets de seuils

Article 6

En vigueur non étendu

Un mécanisme de neutralisation des effets de seuils est prévu à l'article L. 6331-1 A du code du travail.

Conformément à cet article, et par renvoi aux dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Sécurisation juridique

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

Suivi, durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Révision, dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 7 du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet :

- la mise en conformité du tableau de garanties intitulé « Frais de santé.-Ensemble du personnel », figurant en annexe à l'accord du 17 novembre 2016 avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre de la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable ») ;

- dans le respect des exigences réglementaires ci-dessus rappelées, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certains niveaux de prestations fixées par le tableau de garanties intitulé « Frais de santé.-Ensemble du personnel » figurant en annexe à l'accord du 17 novembre 2016, afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées par l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;

- la modification des taux de cotisations fixés par l'article 2.5.3 de l'accord du 17 novembre 2016 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées par l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;

- de modifier la notion de couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) qui ont fusionné au sein d'un nouveau dispositif appelé complémentaire santé solidaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 intitulé Prestations, renvoie aux tableaux de garanties figurant en annexe à l'accord.

À compter de la date d'effet du présent avenant et suite à la décision de la branche, le tableau de garanties intitulé « Frais de santé. - Ensemble du personnel » est modifié comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0009/boc_20200009_0000_0018.pdf

Article 2

En vigueur non étendu

Afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime, les taux des cotisations mentionnés à l'article 2.5.3 de l'accord sont modifiés comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0009/boc_20200009_0000_0018.pdf

Article 3

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa du 3e paragraphe de l'article 2.2.1 est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ; ».

Article 4

En vigueur non étendu

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2020.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	GSOTS ; SATPS ; FMV-VFV ' Cap France '.
Organisations de salariés	CFDT (fédération des services) ; CGT-FO (fédération des employés et cadres) ; CFTC (fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise) ; CFE-CGC (syndicat national de l'encadrement du monde associatif et de l'économie sociale).

Salaires à compter du 1er juin 1994 (1)

En vigueur étendu

Article 1er

A compter du 1er juin 1994, les salaires minima prévus à l'article 26 de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial sont fixés conformément au tableau ci-après :

Niveau 1 : 5.990 F

Niveau 2 : 6.052 F

Niveau 3 : 6.293 F

Niveau 4 : 6.536 F

Niveau 5 : 6.778 F

Niveau 6 : 7.264 F

Niveau 7 : 7.599 F

Niveau 8 : 7.941 F

Niveau 9 : 8.278 F

Niveau 10 : 8.714 F

Niveau 11 : 9.684 F

Niveau 12 : 10.650 F

Niveau 13 : 10.893 F

Niveau 14 : 11.620 F

Niveau 15 : 13.071 F

Niveau 16 : 14.524 F

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 3 octobre 1994, art. 1er).

Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; UNODESC.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CGT-FO ; Commerce, services, force de vente CFTC.

Salaires au 1er juillet 2006 et au 1er janvier 2007

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires minima des niveaux B à G sont revalorisés de la manière suivante :

- niveaux B : 1 265,00 Euros ;

- niveaux C : 1 338,33 Euros ;

- niveaux D : 1 504,27 Euros ;

- niveaux E : 1 720,61 Euros ;

- niveaux F : 2 006,29 Euros ;

- niveaux G : 2 501,04 Euros.

Cet article 1er est applicable dès le 1er juillet 2006.

Article 2

Les salaires minima des niveaux B à G sont, dès le 1er janvier 2007, revalorisés de 1 %, d'où les minima suivants :

- niveaux B : 1 277,65 Euros ; (1)

- niveaux C : 1 351,71 Euros ;

- niveaux D : 1 519,31 Euros ;

- niveaux E : 1 737,82 Euros ;

- niveaux F : 2 026,35 Euros ;

- niveaux G : 2 526,05 Euros.

Cet article prend effet le 1er janvier 2007.

Article 3

Le contenu de l'article 27 de la CCN du TSF est remplacé par les dispositions suivantes : ' Les parties conviennent de se réunir une fois par an en novembre pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau. '

Cette stipulation est applicable dès signature de cet avenant.

Cet 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.

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

(1) Niveaux étendus sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 26 octobre 2006, art. 1er).

Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires

Salaires

En vigueur étendu

Au lieu de :

Les salaires minima des niveaux B à G sont, dès le 1er janvier 2007, revalorisés de 1 %, d'où les minima suivants :

- niveaux A : 1 277,65 Euros ;
- niveaux B : 1 351,71 Euros ;
- niveaux C : 1 519,31 Euros ;
- niveaux D : 1 737,82 Euros ;
- niveaux E : 2 026,35 Euros ;
- niveaux F : 2 526,05 Euros.

Lire :

Les salaires minima des niveaux B à G sont, dès le 1er janvier 2007, revalorisés de 1 %, d'où les minima suivants :

- niveaux B : 1 277,65 Euros ;
- niveaux C : 1 351,71 Euros ;
- niveaux D : 1 519,31 Euros ;
- niveaux E : 1 737,82 Euros ;
- niveaux F : 2 026,35 Euros ;
- niveaux G : 2 526,05 Euros.

Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le SATPS ; L'UNODESC ; Le CAP France ; Le GSOTF,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC commerce, services, force de vente ; La fédération des services CFDT ; La CGT commerce-distribution-services ; La fédération française santé, médecine et action sociale (FFASS) CFE-CGC,

Salaires à compter du 1er juillet 2007

Salaires

En vigueur étendu

Au 1er juillet 2007, les salaires minima des niveaux B à G seront revalorisés de 1 % ; le calcul arrondi, le cas échéant, à l'euro supérieur donne la grille des minima conventionnels suivante :

- niveau A1 : 1 254,28 Euros ;
- niveau A2 : 1 277,15 Euros ;
- niveau B : 1 298 Euros ;
- niveau C : 1 366 Euros ;
- niveau D : 1 535 Euros ;
- niveau E : 1 756 Euros ;
- niveau F : 2 047 Euros ;
- niveau G : 2 552 Euros.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en octobre 2007 pour réexaminer la grille des salaires et lui apporter les corrections éventuellement nécessaires.

Cet 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.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 13 août 2007, art. 1er)

Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; UNODESC.

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CGT commerce, distribution et services ; GCT-FO ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Au 1er juillet 2008, les salaires minima de la branche seront revalorisés de la manière suivante :

- niveau A1 : 1 309 € ;
- niveau A2 : 1 332 € ;
- niveau B : 1 350 € ;
- niveau C : 1 402 € ;
- niveau D : 1 565 € ;
- niveau E : 1 791 € ;
- niveau F : 2 087 € ;
- niveau G : 2 603 €.

Cet avenant est applicable à la date de son extension.

Cet avenant 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.

Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; GSOTF ; Cap France ; CNEA UNODESC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; FFASS CFE-CGC.

En vigueur étendu

La baisse de la TVA a permis aux partenaires sociaux de la branche de s'entendre sur une augmentation des minima conventionnels supérieure à celle initialement proposée par le collège employeurs sans pour autant atteindre une augmentation significative des bas salaires souhaitée par le collège salariés.

Au 1er janvier 2010, les salaires minimaux de la branche seront revalorisés de la manière suivante :

- niveau A1 : 1 356 € ;
- niveau A2 : 1 380 € ;
- niveau B : 1 395 € ;
- niveau C : 1 439 € ;
- niveau D : 1 587 € ;
- niveau E : 1 815 € ;
- niveau F : 2 115 € ;
- niveau G : 2 638 €.

Les parties s'engagent à se revoir dès le mois de juin 2010 pour négocier une éventuelle réévaluation de la grille des minima.

Cet avenant est applicable à la date du 1er janvier 2010.

Cet avenant 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.

Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; CAP France ; GSOTF ; CNEA UNODESC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FFASS CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er janvier 2011 :

- niveau A1 : 1 372 € ;
- niveau A2 : 1 395 € ;
- niveau B : 1 412 € ;
- niveau C : 1 456 € ;
- niveau D : 1 606 € ;
- niveau E : 1 837 € ;
- niveau F : 2 140 € ;
- niveau G : 2 670 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er juillet 2011 :

- niveau A1 : 1 379 € ;
- niveau A2 : 1 402 € ;
- niveau B : 1 419 € ;
- niveau C : 1 463 € ;
- niveau D : 1 614 € ;
- niveau E : 1 846 € ;
- niveau F : 2 151 € ;
- niveau G : 2 683 €.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; CNEA-UNODESC.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CGT-FO ; CSFV CFTC ; FFASS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Indépendamment des évolutions du Smic, les partenaires sociaux se sont entendus pour que les augmentations des niveaux B à G soient de 1 % dès le 1er janvier 2012 et de 0,6 % à partir du 1er juillet de cette même année. Sur ces bases, les minima applicables seront ceux des articles qui suivent. Dans un souci de clarté, les résultats des calculs sont arrondis à l'euro supérieur.

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er janvier 2012 :

- niveau A1 : 1 394 € ;
- niveau A2 : 1 417 € ;
- niveau B : 1 434 € ;
- niveau C : 1 478 € ;
- niveau D : 1 631 € ;
- niveau E : 1 865 € ;
- niveau F : 2 173 € ;
- niveau G : 2 710 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er juillet 2012 :

- niveau A1 : 1 394 € ;
- niveau A2 : 1 417 € ;
- niveau B : 1 443 € ;
- niveau C : 1 487 € ;
- niveau D : 1 641 € ;
- niveau E : 1 877 € ;
- niveau F : 2 187 € ;
- niveau G : 2 727 €.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le STAPS ; La GSOTS ; La CAP France ; La CNEA-UNODESC,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FFSMAS CFE-CGC ; Le SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des niveaux A1 et A2 sont portés respectivement à 1 427 € et 1 450 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties décident d'engager une négociation salariale le 19 mars 2013 portant sur la rémunération applicable pour 2013.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable au 1er décembre 2012 et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014

Signataires	
Organisations patronales	SATPS ; GSOTS ; CAP France ; CNEA UNODESC.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Les minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 446
A2	1 469
B	1 480
C	1 510
D	1 657
E	1 896
F	2 209
G	2 754

Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant entre en vigueur au 1er mars 2014.

Le présent texte fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des autorités compétentes.

Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SATPS ; La GSOTS ; La CAP France ; La CNEA-UNODESC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; Le SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial au 1er juillet 2015 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 458
A2	1 481
B	1 495
C	1 530
D	1 664
E	1 904
F	2 218
G	2 765

Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant entre en vigueur au 1er juillet 2015.

Le présent texte 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.

Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF CAP France CNEA UNODESC
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu

Les minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial sont fixés de la manière suivante :

Au 1er février 2017 :

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 481
A2	1 504
B	1 515
C	1 546
D	1 680
E	1 915
F	2 231
G	2 782

Au 1er septembre 2017 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 481
A2	1 504
B	1 520
C	1 546
D	1 680
E	1 923
F	2 240
G	2 793

Au 1er janvier 2018 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 496
A2	1 518
B	1 535
C	1 561
D	1 695
E	1 940
F	2 260
G	2 818

Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant entre en vigueur le 1er février 2017.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires généralisent l'utilisation du chèque emploi-service au niveau de la branche. Les modalités du chèque emploi-service sont définies dans les négociations d'entreprise. Pour les entreprises n'ayant pas d'IRP, une préconisation sera réalisée par le collège employeur. Un suivi sera effectué tous les ans sur sa mise en œuvre, la première aura lieu au plus tard en janvier 2018 sur le bilan 2017.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'engager dès mars 2017 les négociations relatives à la grille de classification.

Article 5

En vigueur étendu

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	GSOTF ; CNEA,
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels pour l'année 2020.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Grille de salaires conventionnels pour 2020

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions d'application

Article 3

En vigueur étendu

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paie mensuel le salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette ligne doit permettre à chacun(e) des salarié(e)s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

Les organisations patronales s'engagent à renouveler l'information auprès de leurs adhérents de l'existence de l'accord type de mise en place du CESU conclu le 27 mai 2019, des avantages de ce dispositif ainsi que ses modalités.

Un bilan de l'utilisation de cet accord type par les entreprises de la branche sera présenté à la fin de l'année 2020 par le collège employeur.

Dispositions relatives à l'engagement des prochaines négociations sur les salaires minimums conventionnels

Article 4

En vigueur étendu

Les parties décident d'engager une négociation salariale dès la première CPPNI de février 2020 portant sur la rémunération applicable pour 2021.

Il est constitué un groupe de travail spécifique à cet effet afin de préparer les négociations dans les meilleures conditions. Chaque organisation représentative peut désigner jusqu'à deux membres pour participer à ces travaux.

Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 de l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les données permettant de diagnostiquer les pratiques existantes seront récoltées conformément aux dispositions conventionnelles et analysées avec les organisations syndicales.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant rentrera en vigueur au 1er janvier 2020.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations

Signataires	
Organisations patronales	Usgeres.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

Avant-propos

En vigueur étendu

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale... ; au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1er

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

- la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

- la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

- la discrimination directe (1) ;
- la discrimination indirecte (2) ;
- l'action positive (3) ;
- la différence de traitement (4) ;
- l'égalité des chances (5).

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes...) ;

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés (6) ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1er août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale (7).

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou

actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

(5) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(6) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

(7) Liste des accords de branches en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

En vigueur étendu

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...);
- des guides (guide du recrutement...);
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...);
- internet.../...

Article 4

En vigueur étendu

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires (8) en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail (9) précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;
- la sélection des candidats ;
- l'entretien de recrutement ;
- l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

- le poste à pourvoir et l'offre d'emploi.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

- l'entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

- la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement (10).

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;
- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC (11), les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;
- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...);
- favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi...);

- les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;
- les candidatures spontanées ;
- participer aux salons, forums de recrutement ;
- faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement (12) conçu par l'Usgeres.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

(8) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(9) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

(10) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ... ».

(11) Association pour l'emploi des cadres.

(12) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'Usgeres avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;
- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;
- .../...

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

- la formation des tuteurs.

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

- l'encadrement de la mission de tutorat.

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tutoré) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

- la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxième parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;
- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

En vigueur étendu

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

En vigueur étendu

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

En vigueur étendu

Article 11.3.1

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 (13) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(13) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 11.3.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexes

1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'Usgeres	Conventions collectives	Activités gérées
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSA Domicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAEC SO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999	
				Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K 913E
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)1
(1) NCA : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;

- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social - membre du CNEA ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECOS, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation - membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel - membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

- Le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

Signataires	
Organisations patronales	UDES
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

En vigueur étendu

Préambule

Eléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la sociodémographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des caractéristiques propres qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle et de mixité. L'ESS est marquée par (1) :

- une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée (2) ;

- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé (3). Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP ...) et à la durée du travail (4) ;

- un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie (5) notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années (6). Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogatoire à la durée de temps partiel minimale (7) ;

- une proportion de femmes cadres - 52,8 % des cadres - plus importante que dans le privé hors ESS (8), celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, a fortiori pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre ;

- une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière (9).

Eléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe (10), à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéficiaires peuvent tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

A travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;

- soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur la thématique de l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du principe de subsidiarité, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

A l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

(1) Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS - éditions 2012 et 2014 - édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

(2) Voir annexe 2.

(3) CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

(4) Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

(5) Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

(6) Moins 4 points entre 2008 et 2010.

(7) Voir annexe 4.

(8) Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

(9) Voir annexe 3.

(10) Voir annexe 1.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe 6 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

Article 2.1

En vigueur étendu

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- une promotion des métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- à titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;

- les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

- une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc. ;

- un travail sur les stéréotypes qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de

nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;

- diffusion systématique des offres d'emplois en interne ;

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;

- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;

- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi - femmes et hommes - dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la diffusion - par voie électronique ou papier - aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur et salarié) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-4 auquel il fait référence soit entendu comme étant le 3° de l'article L. 2241-1 dans sa rédaction issue de l'article 6 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 20 avril 2018 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

- promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (11) ;

- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;

- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier (12) ;

- favoriser la promotion professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;

- tenant compte des formations suivies et/ ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;

- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;

- faisant connaître la bourse d'emplois du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

(11) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

(12) Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites (13). Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet

objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 (14) et L. 1225-44 (15) du code du travail.

(13) Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(14) Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(15) Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Article 5.2

En vigueur étendu

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision (16), les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14 ;
- utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes (17).

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés » (18).

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

(16) Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

(17) Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

(18) Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-7 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2241-15 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salariés. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté (19). Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué (20). En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes (21). Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

(19) + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

(20) + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

(21) ANACT, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012, septembre 2014.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve que ses références aux articles L. 2241-13 et L. 2242-8 du code du travail soient entendues comme étant, respectivement, des références aux articles L. 2241-2 et L. 2242-17 du code du travail dans leur rédaction issue des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 6.1

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

A l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3

En vigueur étendu

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel (22). Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyvalence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein (23).

(22) Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France - édition 2015, p. 8.

(23) Cf. code du travail, art. L. 2242-8 ; code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

- informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux :
- les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants malades...) ;
- les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation (24) ;
- carrière et acquisition des droits à l'ancienneté :
- les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération (25). En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation ;
- les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux (26) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière ;
- maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur ;
- entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur (27). A la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé (28). Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées (29) ;
- accompagnement professionnel : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance... ;
- conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
- ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;
- ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (via CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises...) ;
- ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du code du travail.

(24) La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéfice, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

(25) Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44.

(26) Cf. code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

(27) Code du travail, art. L. 6315-1, al. 2.

(28) Code du travail, art. L. 1225-57.

(29) Code du travail, art. L. 6315-1.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que la référence au « congé de soutien familial » soit considérée comme la référence au « congé de proche aidant » dont le régime est prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (30), sauf dérogations (31) ;

- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;

- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues (32) ;

- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

(30) Code du travail, art. L. 3131-1.

(31) Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

(32) Cf. code du travail, art. L. 3122-32 et s.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve que l'article L. 3122-32 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3122-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (33). Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste (34) dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante (35). Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;

- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral (36) et sexuel (37) ;

- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière (38) ;

- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;

- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

(33) Cf. not. code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5..

(34) Code du travail, art. L.1142-2-1.

(35) Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

(36) Code du travail, art. L. 1152-4.

(37) Code du travail, art. L. 1153-5.

(38) « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (39). Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (40) ;

- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse (41). A défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (42) ;

- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (43). En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle (44) ;

- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (45).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;

- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés (46) de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

(39) Code du travail, art. L. 2323-8.

(40) Code du travail, art. L. 2323-8, 1o bis.

(41) Code du travail, art. L. 2242-8.

(42) Code du travail, art. L. 2325-38.

(43) Code du travail, art. L. 2323-15.

(44) Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

(45) Code du travail, art. L. 4121-3.

(46) Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme une référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée et que sa première référence à l'article L. 2323-8 du code du travail et ses références au 1° bis de l'article L. 2323-8, à l'article L. 2323-15 et au 2° de l'article L. 2323-17 du code du travail soient entendues comment étant, respectivement, des références à l'article L. 2312-8, au 2° de l'article L. 2312-36, au I de l'article L. 2312-26 et au 2° du II de l'article L. 2312-26, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

La prise de responsabilités dans la gouvernance des structures de l'ESS concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs organes de gouvernance. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

Article 12

En vigueur étendu

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation (47) en entreprise.

(47) Cf. code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord doivent permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

Il est ainsi recommandé aux branches professionnelles de respecter les étapes suivantes :

- procéder à un état des lieux préalable de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;

- négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :

- d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (art. 2 du présent accord) ;

- d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (art. 3 du présent accord) ;

- de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (art. 4 du présent accord),

- de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (art. 5 du présent accord) ;

- d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (art. 6 du présent accord) ;

- d'améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (art. 7 du présent accord) ;

- de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (art. 8 du présent accord) ;

- d'agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (art. 9 du présent accord) ;

- de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. 10 du présent accord) ;

- de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise (art. 11 du présent accord) ;

- de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle et de veiller à l'affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (art. 12 du présent accord) ;

- de collecter des informations chiffrées en matière d'égalité professionnelle qui s'appuieront notamment sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;

- de se doter d'objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord ;

- d'effectuer un suivi de l'accord qui s'appuiera sur l'évolution des indicateurs des branches prévus à l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à

compter de l'extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s'appuyer sur le présent accord lors des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l'égalité professionnelle (48).

(48) Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (code du travail, art. L. 2241-7).

(1) L'article 13 est étendu sous réserve que les articles L. 2241-1, L. 2241-3, L. 2241-6 et L. 2241-7 du code du travail auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 2241-8, L. 2241-11, L. 2241-14 et L. 2241-15 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 14

En vigueur étendu

Afin de renforcer le recueil de données chiffrées permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d'enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d'établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des données sexuées relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

- nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord ;
- évolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2 ;
- nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

Article 16.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1er août 2010. (1)

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord. (2)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018-art. 1)

(2) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 16.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée. (1)

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

(1) Le premier alinéa de l'article 16.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la

Article 16.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (49).

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (50).

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

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

En vigueur étendu

Annexe 2

Branches professionnelles mixtes et non mixtes de l'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP - juillet 2013.)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012.)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013.)

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013.)

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE - DARES - mai 2014.)

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013.)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 - OEMM.)

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011.)

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT - juin 2011.)

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

Secteur de la coopération - SCOP adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : magazine Participer avril-mai-juin 2012.)

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : rapport de branche 2012.)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : étude sur l'égalité hommes/femmes, observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010.)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

En vigueur étendu

Annexe 3

Accords de branche sur l'égalité professionnelle dans l'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Logement social PACT : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes.

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Annexe 4

Branches professionnelles et temps partiel

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes.

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes.

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes.

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes.

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes.

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes.

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes.

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes.

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes.

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel.

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013.

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs).

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.

En vigueur étendu

Annexe 5

Liste des outils mobilisables par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations de branche sur la révision des classifications

Site ega-pro.femmes.gouv.fr.

Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.

Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.

BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008.

En vigueur étendu

Annexe 6

Champ d'application de l'accord

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Convention collective	Activités gérées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85. 3J Aide à domicile 85. 3K Autres formes d'action sociale 85. 1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		

Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246)	55. 2A Auberges de jeunesse et refuges 55. 2E Autres hébergements touristiques 80. 4D Autres enseignements 85. 3G Crèches et garderie d'enfants 85. 3K Autres formes d'activités sociales 91. 3E Organisations associatives (NCA) (1) 92. 3D Gestion de salle de spectacles 92. 3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92. 5A Gestion des bibliothèques 92. 5C Gestion du patrimoine culturel 92. 5e Gestion du patrimoine naturel 92. 6A Gestion d'installations sportives 92. 6C Autres activités sportives 92. 7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79. 90Z Autres services de réservation et activités connexes 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement (NCA) (1) 88. 91A Accueil de jeunes enfants 90. 04Z Gestion de salles de spectacles 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93. 29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94. 12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55. 90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement NCA (1). 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304)	84. 13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65. 12Z : Autres assurances 86. 21Z : Activité des médecins généralistes 86. 23Z : Pratique dentaire 87. 10A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87. 10B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87. 10C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels familles rurales du 12 décembre 2012	49. 32Z Transports de voyageurs par taxis

Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285)	92. 2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88. 99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs NCA), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55. 2C Exploitations de terrains de camping 55. 2E Autres hébergements touristiques 63. 3Z Agences de voyages 74. 1J Administrations d'entreprises 91. 3e Organisations associatives (NCA) (1)
(1) NCA : non classés ailleurs.					

En vigueur étendu

Annexe 7

Composition de l'UDES au 1er décembre 2015, donnée à titre d'information : syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'UDES
Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne
ADESSADomicile : le réseau des associations d'aide à domicile.

FNAAFP/CSF : fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles.

SNALESS : syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social.

UNA : union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

UNADMR : union nationale des associations du service à domicile.

UNIOPSS : union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge : Croix-Rouge française.

FEGAPEI : fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales.

SYNEAS : syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

UNICANCER : fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA : conseil national des employeurs d'avenir.

COSMOS : conseil social du mouvement sportif.

Familles rurales : fédération nationale familles rurales.

GSOTF : groupement syndical des organismes de tourisme familial.

SATPS : syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs.

SNRL : syndicat national des radios libres.

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA : solidaires pour l'habitat.

SNAECSO : syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels.

SNEFOS : syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services.

SERQ : syndicat des employeurs des régies de quartier.

SYNESI : syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion.

SYNOFDES : syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

UNML : union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle.

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC : le crédit coopératif.

CGSCOP : confédération générale des SCOP.

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité

UGEM : union des groupements d'employeurs mutualistes.

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECSSO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SP CGT ; UNSA sport 3S ; BATIMAT-TP CFTC ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; FNCSB CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; FNAS FO ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FNOS CGT ; INTERCO CFDT ; CFE-CGC santé social ; FNPOS CGT ; PSE CFTC ; USPAOC CGT ; SNAP ; FSU ; CFE-CGC emploi ; UNSA éducation ; CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;

- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Article 3

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;

2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;

7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;

8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;

9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;

- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;

- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;

- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;

- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;

- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;

- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;

- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;

- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale

Article 5

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;

b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;

c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;

d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;

e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;

f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- alternance ;

- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;

- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;

- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;
2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou

adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;

- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;

- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;

- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;

- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;

- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;

- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;

- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;

- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;

- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;

- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;

- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;

- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;

- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;

- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Composition

Le bureau est composé paritairement de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au

plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires

Article 13

En vigueur non étendu

13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale

Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

Titre VII Gestion des contributions conventionnelles

Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;

- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

Titre VIII Dispositions diverses

Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

Titre IX Autres dispositions

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAEC SO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;
CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;
CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;
CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;
CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
UNSA - Syndicat éducation populaire.

Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CFE-CGC - Fédération de la construction ;
CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CFE-CGC - Fédération de la construction ;
CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;
CGT - Fédération des services publics ;
CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;
UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;
Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;
CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CFE-CGC - Union protection social santé ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

Textes parus au JORF

Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2010-05-11

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 social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001 étendu par arrêté du 20 août 2004, les dispositions de l'avenant n° 50 du 14 décembre 2009, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2011-02-24

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 social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001 étendu par arrêté du 20 août 2004, les dispositions de l'avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux minima conventionnels, 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 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'avenant susvisé prend effet à compter de date de la 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° 2010/52, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

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 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, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, 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 du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, 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 des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, 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 du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, 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 du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et 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 des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, 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 de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, 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 des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, 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 du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », 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 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, 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 des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, 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 du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de 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 des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, 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 de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, 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 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'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, 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 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° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

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'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu 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 entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires 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 du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, 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 télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

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 vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

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 : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

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° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

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 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012

Paru au JORF du 2012-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, 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 des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, 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 (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, 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 la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification 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 nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu 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 industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), 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 de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance 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 activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, 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 logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 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 de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), 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, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, 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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, 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 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

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 poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, 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 du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, 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 des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu 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 des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, 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 organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 26

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 27

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 sur le site :

www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2013-04-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 55 du 15 novembre 2012, relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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° 2013/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'accord n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la création d'une commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 61 de la convention collective, modifié par l'article 2 du présent accord, est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Par ailleurs, les termes : « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 61 de la convention collective, modifié par l'article 2 du présent accord, sont exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

Le quatrième alinéa de l'article 12 bis de la convention collective, créé par l'article 3 du présent accord, est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/41 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2013-12-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définir des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et des mesures permettant de supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2014-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 56 du 28 janvier 2014, relatif aux minima conventionnels, 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 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'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° 2014/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014

Paru au JORF du 2014-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 15-2013 relatif aux priorités triennales d'action en matière de formation continue, conclu le 26 novembre 2013 (BOCC 2014/21), 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 laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant n° 2014-01 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 10 février 2014 (BOCC 2014/14), 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 pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord de révision portant modification de l'article 1-2 du titre 1er de la convention, conclu le 3 mars 2014 (BOCC 2014/17), 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 travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2014/20), 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord définissant les actions de formation prioritaires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu le 26 février 2014 (BOCC 2014/19), 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 des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant relatif au titre XV-Maladie, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), 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° 2 du 3 octobre 2013 (BOCC 2013/49) à l'accord du 16 juin 2010, conclu 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 des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 5 du 5 février 2014 (BOCC 2014/16) à l'accord portant sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005, 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 de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif à la modification du régime frais de santé instauré par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/7), 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 commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, conclu le 18 février 2014 (BOCC 2014/15), 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'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 8 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu le 13 novembre 2013 (BOCC 2013/52), 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 l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons (OEDTAM et ingénieurs-cadres) (n° 2961), les dispositions de l'avenant n° 4, conclu le 6 février 2014 (BOCC 2014/15), audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (n° 3087), les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 25 mars 2014 (BOCC 2014/21), audit accord.

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 salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant relatif au régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 25 septembre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 8 janvier 2014 (BOCC 2014/11), 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif au régime de prévoyance, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013/48), 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 85 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 84 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (technicien de piste de karting), conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), 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 organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013 (BOCC 2014/10) à l'accord relatif à la formation professionnelle continue 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 de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 (n° 1938), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de 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.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2014-11-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord national du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les mots : « et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

L'article 5 relatif à la désignation des organismes assureurs est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

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° 2013/32 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 58 du 5 novembre 2014 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée. Les mots « pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Les mots « sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

Les articles 9 à 11 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail pour les salariés qui ont 11 ans d'ancienneté et plus.

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° 2015/7 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2015-11-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à la mise à jour de certains articles de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/40 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 22-2015, conclu le 12 mai 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les maisons à succursales, supermarchés et hypermarchés et les gérants mandataires non salariés liés à elles par un contrat de mandat (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), 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 des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 modifiant le titre I - Règles générales - Article 1er - Définition du champ d'application, conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/40), 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 des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord ouvrant temporairement un droit de capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au RNQSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au RNCSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), 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 la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de :

- l'accord relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 17 juillet 2015 (BOCC 2015/36), 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de :

- l'accord portant sur les frais de santé, conclu le 23 juillet 2015 (BOCC 2015/39), 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 des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/30), 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 personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 (n° 2697), les dispositions de :

- l'accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 « règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini », conclu le 29 mai 2015 (BOCC 2015/27), 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/36), 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, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord du 13 octobre 2005, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/2), 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 des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 26 octobre 2012 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu le 11 mai 2015 (BOCC 2015/25), 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 cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 ((n° 652), de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533) et de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 ((n° 398), les dispositions de :

- l'accord portant mise en oeuvre du pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 26 mars 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

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 collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 instituant le régime national de complémentaire santé, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/41), 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 mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif aux garanties de santé, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/31), 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 de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 4 juin 2015 (BOCC 2015/36), 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 du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014, conclu le 16 mars 2015 (BOCC 2015/17), 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 des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'avenants n° 3 relatif à la formation professionnelle modifiant l'avenant n° 45 du 16 novembre 2004, conclu le 3 juin 2015 (BOCC 2015/35), à ladite convention collective.

Article 19

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 20

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.

Arrêté du 28 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2016-01-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux minima conventionnels, 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 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'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° 2015/35 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Au 1er alinéa de l'article 9, les mots : « au plus tard dans les deux mois suivant l'acquisition de son ancienneté ou à l'occasion du deuxième anniversaire du précédent entretien » sont exclus de l'extension en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 10 est exclue de l'extension en application du V de l'article 1er de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 10-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 10-2-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent du 4° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Le 3e alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour le 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° 2017/1 disponible sur le site 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 plasturgie 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.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2017-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux minima conventionnels, 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 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'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 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/15 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un accord et d'un avis interprétatif le précisant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2017-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de :

- l'accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale.

L'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques dite « loi Evin ».

Les termes « hors taxes » contenus à l'article 5 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

- l'avis interprétatif du 17 janvier 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avis 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 avis 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 17 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avis susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/1 et 2017/15 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 26 septembre 2017

Paru au JORF du 2017-11-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 3 relatif au financement et au développement du paritarisme, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/15), 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 cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 26/03/2004 sur la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/37), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant à l'accord du 28/02/2014 sur l'organisation du travail à temps partiel dans les cabinets dentaires libéraux, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/37), 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 industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle, conclu le 29 septembre 2016 (BOCC 2016/47), 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'avenant n° 1 à l'accord autonome relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'assistant fleuriste du 19 octobre 2016, conclu le 19 mai 2017 (BOCC 2017/29), 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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif aux salaires minima, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord paritaire annuel portant sur le développement de l'apprentissage, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/24), 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 des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et prévoyance, conclu le 17 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 modifiant l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et prévoyance, conclu le 20 février 2017 (BOCC 2017/15), 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 vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de l'avenant portant révision des articles III.24 et III.25 du chapitre III, conclu le 15 novembre 2016 (BOCC 2017/6), à ladite convention collective.

Article 9

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 10

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 bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 2 : convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 3 : convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44).

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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 6 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 7 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Article 8 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493).

Fait le 17 octobre 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.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), 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 des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu 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 à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), 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 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° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), 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 de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), 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 des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), 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 hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), 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 de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), 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 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'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), 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 départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), 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 relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), 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 métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), 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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), 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 du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), 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 de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), 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 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 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

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 19

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 du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

Article 11

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 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

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.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 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° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective 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 16 avril 2019.

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° 2019/2, disponible sur le site

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

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° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2019-08-10

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

A l'article 2, dans chacune des grilles de cotisations du personnel non cadre et du personnel cadre, le mot « Ocirp » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

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 26 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° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2019

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (n° 1316), les dispositions de l'accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/25), 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 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° 8-18 du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/25), 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 du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité (BOCC 2019/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé (BOCC 2019/6), 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 la convention collective nationale de l'animation (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale des classifications (BOCC 2019/8), 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 de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance (BOCC 2019/6), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

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 7

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 du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (n° 1316).

Article 2 : 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).

Article 3 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 4 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 5 : convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621).

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants et accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2020-02-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017 portant modification de l'article 3.3 bis et création d'un nouvel article 3.3 ter, à la convention collective susvisée.

A l'article 2, les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de 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 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2020-06-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'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 26 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

Paru au JORF du 2020-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19, 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.

Fait le 23 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

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 aux adultes handicapés
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADESSA	Fédération nationale d'associations d'aide à domicile
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BAPAAT	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien
BDES	Base de données économiques et sociales
BEATEP	Brevet d'Etat d'Animateur technicien d'Education Populaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAF	Caisse allocation familiale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CAUE	Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEC	Compte d'engagement citoyen
CESU	Chèque emploi-service universel
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFNEF	Commission paritaire nationale emploi formation
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMU	Couverture maladie universelle
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNEA	Conseil National des Employeurs Associatifs
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNEFTS	Commission nationale emploi-formation du tourisme social
COSMOS	Conseil Social du Mouvement Sportif
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNIV	Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPREF	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRI	Caisse de régime interentreprise
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSF	Confédération syndicale des Familles
CUI	Contrat unique d'insertion
CVDS	Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEEP	Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DECS	Diplôme d'études comptables supérieures
DEFA	Diplôme d'état relatif au fonctions d'animation
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle

Sigle	Définition
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail
ETP	Employé en équivalent temps plein
FEGAPEI	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales
FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FNTT	Fédération nationale tourisme et travail
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et qualification
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GSOTS	Groupement syndical des organismes de tourisme social
HLM	Habitation à loyer modéré
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MFV	Fédération des maisons familiales de vacances
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OEQ	Ouvriers et employés qualifiés
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
PACS	Pacte civil de solidarité
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PRO	Professionnel
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SADCS	Syndicat des associations de développement culturel et social
SATPS	Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale
SATPSLV	Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale de vacances et loisirs
SCOP	Société coopérative de production
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAECSO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNALESS	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEFOS	Syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs
SNOGAEC	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles
SPP	Section professionnelle paritaire
SS	Sécurité sociale
SYNEAS	Syndicat d'employeurs associatifs sanitaire, social et médico-social
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
SYNOFDES	Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale
TA	Tranche A
TAB	Tranche A, tranche B
TB	Tranche B
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TSF	Tourisme social familial
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée

Sigle	Définition
UNADMR	Union nationale aide à domicile en milieu rural
UNML	Union nationale des missions locales
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel
UNPMF	Union nationale de la prévoyance de la mutualité française
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
USPAOC	Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VFV	Villages familiaux de vacances

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Risques couverts (Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire)	Article 4	33
	Risques couverts (Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire)	Article 4	33
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accident (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 45	10
	Païement des jours d'absence pour maladie ou accident (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 46	11
	Risques couverts (Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire)	Article 4	33
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 1	1
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT)	Article 7 (1)	22
Congés annuels	Durée des congés payés (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 39	9
Congés exceptionnels	Congés spéciaux (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 42	10
Démission	Délai-congé (préavis) (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 54	12
	Démission (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 50	11
Frais de santé	Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I) (Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I))		42
	Annexe (Accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance)		71
	Fixation des nouveaux taux de cotisation (Avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance)	Article 2	78
	Garantie frais de santé (Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire)	Article 6	37
	Modification du tableau des garanties frais de santé (Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance)	Article 3	44
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 55	12
Maternité, Adoption	Conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 7	49
	Maternité (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 47	11
Période d'essai	Contenu du contrat (Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier)	Article 19	15
	Dispense de la période d'essai (Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier)	Article 21	15
	Dispense de la période d'essai (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 21	6
	Période d'essai (Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier)	Article 20	15
	Période d'essai (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 20	6
	Personnel d'appoint (Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier)	Article 24	16
	Personnel d'appoint (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 24	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (préavis) (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 54	12
	Démission (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 50	11
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avantages acquis après 1 an de présence (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 30	8
	Coupures dans la journée (Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT)	Article 4	21
	Déménagement (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 31	8
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 29	8

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		98
	Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 (Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010)		98
	Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)	Article 1er	98
	Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)	Article 2	98
	Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012 (Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012)	Article 1er	99
	Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012 (Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012)	Article 2	99
	Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012 (Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012)	Article 1er	99
	Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014 (Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014)	Article 1er	100
	Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015 (Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015)	Article 1er	100
	Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 1er	100
	Grille de salaires conventionnels pour 2020 (Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020)	Article 2	102
	Grille des salaires minimums conventionnels (Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 3	79
	Salaires (Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires)		96
	Salaires (Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1))		97
	Salaires (Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires)		97
	Salaires à compter du 1er juin 1994 (1) (Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires)		96
Sanctions	Licenciement pour faute grave (Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984)	Article 52	11

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1979-06-28	Additif du 28 juin 1979 à la convention collective, relatif à l'emploi et la formation	20
	Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984	1
1985-12-27	Accord du 27 décembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation	16
1987-11-27	Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier	15
1991-09-17	Avenant n° 27 du 17 septembre 1991 relatif au régime de retraite supplémentaire	14
1994-05-05	Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires	96
2001-07-25	Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT	20
	Avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif aux classifications et aux salaires	25
2003-02-12	Avenant n° 40 du 12 février 2003 portant modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT	28
2003-05-15	Avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme	29
2004-06-03	Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre Avenant du 3 juin 2004	31
2005-09-07	Lettre de dénonciation du 7 septembre 2005 de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance	31
2006-04-05	Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires	97
	Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires	96
2006-06-05	Avenant n° 47 du 5 avril 2006 relatif à la mise à la retraite	31
	Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire	32
2007-04-04	Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I)	41
	Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1)	97
2008-04-03	Avenant n° 1 du 3 avril 2008 à l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de prévoyance complémentaire	43
2008-06-11	Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	97
2009-12-14	Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010	98
2010-05-11	Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316)	JO-1
2010-11-23	Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	98
2011-02-24	Arrêté du 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316)	JO-1
2011-05-23	Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	102
2011-07-07	Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance	43
2011-11-22	Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012	99
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-1
2012-06-21	Avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords	46
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-4
2012-11-15	Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	47
	Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	99
2013-03-19	Avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance	50
2013-04-05	Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-6
2013-08-04	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-6
2013-12-22	Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-6
2014-01-28	Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	99
2014-06-11	Avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective	53
2014-06-24	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-7
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-7
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-7
2014-11-05	Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire	56
2014-11-29	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-8
2014-11-30	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-8
2015-06-11	Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015	100
2015-07-16	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-9
2015-11-07	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-9
2015-11-27	Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	109
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015	JO-9
2016-01-05	Arrêté du 28 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-11
2016-10-04	Accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	59
2016-11-17	Accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement	66
	Accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance	67
2017-01-17	Avenant n° 1 du 17 janvier 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	71
	Avis d'interprétation du 17 janvier 2017 concernant l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	71
2017-02-16	Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	100
2017-02-20	Avenant n° 2 du 20 février 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	72
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-12

Date	Texte	Page
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-12
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-12
2017-06-06	Accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement	73
	Avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	72
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-15
2017-10-24	Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un accord et d'un avis interprétatif le précisant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-16
2017-11-11	Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 26 septembre 2017	JO-16
2017-11-14	Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective	76
2018-01-29	Avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	74
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-17
2018-06-18	Adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers	77
2018-10-15	Avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	77
	Avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	78
2018-11-20	Accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	79
	Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	78
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	120
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-20
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-20
2019-05-27	Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	80
	Accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés	86
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-21
2019-07-01	Avenant n° 6 du 1er juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	88
2019-08-10	Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-21
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2019	JO-21
2019-11-27	Accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	88
	Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	93
	Avenant n° 7 du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	95
	Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020	101
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
2020-02-07	Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-22
2020-06-03	Arrêté du 26 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de tourisme social et familial (n° 1316)	JO-22
2020-07-30	Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)	JO-23

Index alphabétique

' Salaires ' 25-28

(

(art. 7.1.3 de l'avenant n° 37) (Delai de prevenance - Calendrier previsionnel
- (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37)) 28
(art. 7.2.4 de l'avenant n° 37) (Duree minimale de travail
- (art. 7.2.4 de l'avenant n° 37)) 29
(art. 7.2.5 de l'avenant n° 37) (Programme indicatif et conditions de modification
- (art. 7.2.5 de l'avenant n° 37)) 29

1

1. Obligations conventionnelles de versement 66

2

2. Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) de la branche 66

3

3. Securisation juridique 66

A

Absences pour maternite, maladies ou accidents 10
Accord d'accès direct 23
Accord du 15 novembre 2012 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 47
Accord du 17 novembre 2016 relatif a la designation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement 66
Accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de sante et a la prevoyance 67
Accord du 20 novembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 79
Accord du 23 mai 2011 relatif a l'egalite et a la prevention des discriminations 102
Accord du 27 decembre 1985 relatif a l'emploi et a la formation 16
Accord du 27 mai 2019 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 80
Accord du 27 mai 2019 relatif a la mise en place du cheque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salaries 86
Accord du 27 novembre 2015 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 109
Accord du 27 novembre 2019 relatif a la formation professionnelle et a l'apprentissage 88
Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage 93
Accord du 4 avril 2007 de prevoyance complementaire (annexe I) 41
Accord du 4 octobre 2016 relatif a la formation professionnelle 59
Accord du 5 juin 2006 relatif a la prevoyance complementaire 32
Accord du 6 juin 2017 relatif a la designation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement 73
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 120
Actualisation de la convention collective 53
Additif a l'accord sur l'emploi et la formation 20
Additif du 28 juin 1979 a la convention collective, relatif a l'emploi et la formation 20
Adhesion de l'UNSA Sport 3S 77
Adhesion des entreprises en cas de modification de la situation juridique 70
Adhesion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S a la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'a l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers 77
Aidants familiaux 83
Alternance
- contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage 62
Annexe 71, 87, 128
Annexes 85, 107, 117
Application 14
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Organisation du travail. - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle) 80
ARTT 20
ARTT (Modification de l'avenant n° 37) 28
Astreintes 21
Autres dispositions 128
Autres modifications 46
Avant-propos 102
Avantages acquis 1
Avantages acquis apres 1 an de presence 8
Avantages collectifs culturels et de loisirs 9
Avenant n° 1 du 17 janvier 2017 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 71
Avenant n° 1 du 3 avril 2008 a l'accord du 5 juin 2006 relatif au regime de prevoyance complementaire 43
Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif a l'emploi saisonnier 15
Avenant n° 2 du 20 fevrier 2017 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 72
Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif a la prevoyance 43
Avenant n° 27 du 17 septembre 1991 relatif au regime de retraite supplementaire 14
Avenant n° 3 du 19 mars 2013 a l'accord du 5 juin 2006 relatif a la prevoyance 50
Avenant n° 3 du 6 juin 2017 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 72
Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires 96
Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif a l'ARTT 20
Avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif aux classifications et aux salaires 25
Avenant n° 4 du 15 octobre 2018 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 77
Avenant n° 40 du 12 fevrier 2003 portant modification de l'avenant n° 37 relatif a l'ARTT 28
Avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au paritarisme et a l'exercice du syndicalisme 29
Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires 96, 97
Avenant n° 47 du 5 avril 2006 relatif a la mise a la retraite 31
Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1) 97
Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 97

Avenant n° 5 du 15 octobre 2018 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 78
Avenant n° 50 du 14 decembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 98
Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 98
Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012 99
Avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif a la commission de validation des accords 46
Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er decembre 2012 99
Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014 100
Avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif a l'actualisation de la convention collective 53
Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 a l'accord du 5 juin 2006 relatif a la prevoyance complementaire 56
Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015 100
Avenant n° 6 du 1er juillet 2019 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 88
Avenant n° 60 du 16 fevrier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 100
Avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 74
Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et creant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective 76
Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 78
Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'annee 2020 101
Avenant n° 7 du 27 novembre 2019 a l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 95
Avis d'interpretation du 17 janvier 2017 concernant l'accord du 17 novembre 2016 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 71
Avis d'interpretation relatif au statut d'assimile cadre 31
Avis d'interpretation relatif au statut d'assimile cadre Avenant du 3 juin 2004 31

B

Beneficiaires 33

C

Calendrier previsionnel
- (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37) (Delai de prevenance - Calendrier previsionnel : (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37)) 28
Caractere imperatif du present avenant 46
Caractere obligatoire de l'adhesion et cas de dispense d'affiliation pour la couverture frais de sante 68
Certificat de travail 12
Certifications de branche 65
Certificats de qualification professionnelle (CQP) Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) 65
Champ d'application 23
Champ d'application 1, 44, 48, 50, 59, 101
Chapitre Ier Politique et objectif de la formation Fonctionnement des instances paritaires 59
Chapitre II Formation en entreprise 61
Chapitre III Gestion des parcours 63
Chapitre IV Certifications de branche 65
Cheque emploi service universel (entreprises de moins de 50 salaries) 86
Choix de l'operateur de competences de rattachement de la branche 80
Choix de l'operateur et valeurs minimales de participation 87
Classification et salaires 25
Classifications 82
Cohesion sociale (OPCO) 79
Comite d'entreprise 3
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 11
Commission de validation des accords 46
Commission paritaire de gestion du regime de prevoyance 40
Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) 60
Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial 19
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 13
Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 127
Communication de la convention collective nationale 5
Compte personnel de formation 63
Conciliation entre vie professionnelle et vie privree 49
Condition d'anciennete du personnel beneficiaire du regime de prevoyance 44
Condition d'anciennete du personnel non cadre beneficiaire du regime de prevoyance 51
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers 18
Conditions d'anciennete 33
Conditions d'application du present accord 86
Conditions de suspension des garanties 39
Conditions de travail (Hygiene et securite - Conditions de travail) 11
Conditions de travail de la salariee enceinte 83
Conditions de travail et emploi 82
Conditions de travail et salarie a temps partiel 83
Conge de bilan de competence 65
Conges et absences 9
Conges speciaux 10
Conseil en evolution professionnelle 65
Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 122
Construction d'un comite de gestion paritaire 30
Contenu des contrats 4
Contenu du contrat 6, 15
Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise a jour du 10 octobre 1984 1
Convention collective nationale du 28 juin 1979 1
Cotisations degre eleve de solidarite 73
Cotisations facultatives de base pour le conjoint 73
Coupures dans la journee 21
Creation - Election des membres du comite d'entreprise 3
Creation d'emplois 24

D

Date d'effet 24
 Date d'effet, depot, extension 46
 Date d'effet. - Depot. - Extension 53
 Date d'entree en vigueur 72, 73
 Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1
 Definition des contrats de travail 4, 15
 Definition des enfants a charge 52
 Degre eleve de solidarite 70
 Delai de prevenance - Calendrier previsionnel
 - (art. 7.1.3 de l'avenant n° 37) 28
 Delai-conge (preavis) 12
 Delegates du personnel 2
 Demande d'extension 31
 Deménagement 8
 Demission 11
 Denonciation 12
 Depart a la retraite 12
 Depot 87
 Depot et signatures 76
 Depot, extension et application 47
 Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 50
 Designation de l'OPCA et obligations conventionnelles de versement 66, 73
 Designation des organismes assureurs 46
 Dispense de la periode d'essai 6, 15
 Dispositions d'application 102
 Dispositions diverses 128
 Dispositions finales 50
 Dispositions generales 1, 24, 25, 40
 Dispositions particulieres au premier contrat saisonnier 7, 15
 Dispositions particulieres aux contrats saisonniers ulterieurs 7, 15
 Dispositions particulieres concernant le maintien de la garantie frais de sante au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 decembre 1989 68
 Dispositions permettant d'instaurer le CESU dans les entreprises de moins de 50 salaries 86
 Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salaries 85
 Dispositions relatives a l'egalite de remuneration entre les hommes et les femmes 79, 102
 Dispositions relatives a l'engagement des prochaines negociations sur les salaries minimums conventionnels 102
 Dispositions relatives a l'entree en vigueur du present avenant 79, 102
 Dispositions relatives a l'entree en vigueur, au depot et a la publicite du present avenant 78, 88
 Dispositions relatives au depot et a la publicite du present accord 80
 Dispositions relatives au temps de travail 24
 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 88, 93, 102
 Dispositions transitoires 80
 Duree de l'accord 20, 24
 Duree de l'accord et entree en vigueur 85
 Duree de l'accord, suivi et entree en vigueur 93
 Duree des conges payes 9
 Duree du mandat 4
 Duree du travail 9
 Duree et date d'entree en vigueur 66
 Duree hebdomadaire du travail 9
 Duree minimale de travail
 - (art. 7.2.4 de l'avenant n° 37) 29

E

Effet et duree 70
 Egalite d'acces a la formation 60
 Egalite de remuneration entre hommes et femmes 8
 Egalite et prevention des discriminations 102
 Egalite professionnelle 80
 Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 47
 Egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 109
 Egalite salariale 49
 Egalite salariale et classifications 82
 Election des membres du comite d'entreprise (Creation - Election des membres du comite d'entreprise) 3
 Elections des delegates du personnel 2
 Elections des delegates du personnel. 2
 Electorat - Eligibilite 3
 Eligibilite 3
 Eligibilite (Electorat - Eligibilite) 2
 Emploi et formation 16
 Emploi et formation, additif a la convention collective 20
 EMPLOI ET FORMATION, additif. 20
 EMPLOI ET FORMATION, preambule. 16
 Emploi pendant les periodes d'inactivite saisonniere des installations 6
 Emploi saisonnier 15
 EMPLOI SAISONNIER, preambule. 15
 Entree en vigueur, duree et suivi du present accord 87
 Entretien professionnel 63
 Exercice des fonctions de delegue 3

Expression du taux pour les cotisations facultatives de base pour le conjoint 77

Extension 25, 41, 87

Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 50

Extension de l'avenant 29

F

Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage 93

Financement du regime 41

Fixation des nouveaux taux de cotisation 78

Fonctionnement du comite 4

Formalites et publicite 70-73

Formalites. - Publicite 66

Formation 10

Formation des membres du CHSCT 11

Formation des saisonniers 18

Formation en alternance 20

Formation en alternance. 20

Formation en entreprise 61

Formation professionnelle 59

Formation professionnelle continue 10

Formation professionnelle et apprentissage 88

Frais de deplacement 8

Frais de sante et prevoyance 67

G

Garantie frais de sante 37

Garanties deces du personnel 51

Gestion de la parentalite dans l'entreprise 83

Gestion des contributions conventionnelles 127

Gestion des parcours 63

Gestion des parcours d'evolution professionnelle 49

Glossaire 28

Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 124

Grille de salaires conventionnels pour 2020 102

Grille des salaires minimums conventionnels 79

H

Heures supplementaires 21

Hygiene et securite - Conditions de travail 11

I

Indemnite de licenciement 12

Information a la commission paritaire nationale 31

Information sur l'emploi 4

Instauration d'un regime professionnel de sante et de prevoyance 71, 72

J

Jours de conges enfant malade 84

Jours de conges enfant malade supplementaires 84

Jours ferries 9

L

L'accès a l'emploi

- le recrutement et la mixite des emplois 81

L'accueil de nouveaux entrants 91

L'emploi 4

L'obligation de versement 94

L'observatoire de branche 93

L'optimisation des outils RH au sein des entreprises 84

La contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salaries en CDD 94

La CPNEF 89

La duree conventionnelle du temps de travail 28

La formation des saisonniers. 18

La formation des salaries dans l'entreprise 90

La formation professionnelle 81

La gestion des parcours d'evolution professionnelle 81

La mobilite et la promotion professionnelle 82

La neutralisation des effets de seuils 94

Le contrat de professionnalisation experimental 93

Le CPF faisant l'objet d'une co-construction 91

Le financement de la formation professionnelle 93

Le taux de la contribution a la formation professionnelle et la repartition des contributions 94

Les contributions volontaires 94

Les moyens de reduction des ecarts de remunerations 82

Lettre de denonciation de l'ensemble des employeurs de l'annexe I regime de prevoyance 31

Lettre de denonciation du 7 septembre 2005 de l'ensemble des employeurs de l'annexe I regime de prevoyance 31

Liberte d'opinion et droit syndical 1

Licenciement collectif pour motif economique 11

Licenciement individuel 11

Licenciement pour faute grave 11

M

Maintien de salaire 23
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 68
Maintien des garanties frais de sante et prevoyance au titre de la portabilite 69
Maladie et accident 10
Maternite 11
Minima conventionnels 2020 101
Mise a la retraite 31, 32
Mise a la retraite des salaries ayant eu de longues carrieres 32
Mise a la retraite des salaries de moins de 65 ans (et de plus de 60 ans) 32
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 75
Mise en place de la CPPNI 74
Mission 3
Mission du comite d'entreprise 4
Mixite dans l'emploi 49
Modalites applicables a toutes les entreprises 20
Modalites d'adhesion 39
Modalites de fixation du taux de cotisations et du taux d'appel des cotisations 77
Modalites de recouvrement 30
Modalites de revision de la valeur des salaires minima 8
Modalites de suivi du present accord 84
Modification de l'annexe I 45
Modification de l'article 3.1 a de l'avenant n° 38 79
Modification de l'article 3.1 g de l'avenant n° 38 79
Modification de l'article 3.3 bis et creation de l'article 3.3 ter dans la convention collective 76
Modification de l'article 61 75
Modification de l'avenant n° 37 relatif a l'ARTT 28, 29
Modification de l'avenant n° 38 et salaires minima conventionnels 2019 78
Modification des articles 12.3 et 12.4 45
Modification du tableau des garanties frais de sante 44
Modifications aux contrats relatives a l'emploi 5
Modulation du temps de travail 22
Montant de la contribution 29
Montants des cotisations pour les garanties « frais de sante » 68
Moyens reconnus aux representants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 17

N

Nature et ordre de priorite des actions de formation 16
Negociation dans les entreprises 87
Nourriture 8

O

Objectifs de l'accord d'acces direct. 23
Objet 71, 72
Objet de l'avenant 29
Objet et champ d'application 32, 67
Obligations conventionnelles de versement 66, 94
Obligations des entreprises adherentes et des salaries 41
Observatoire 60
OPCO Cohesion sociale 120
Organisation du travail. - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 82
Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) de la branche 66
Organismes assureurs 52
Organismes assureurs recommandes 70

P

Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident 11
Parentalite 83
Paritarisme et exercice du syndicalisme 29-31
Periode d'essai 5, 6, 15
Periode transitoire 71
Periodes de professionnalisation 61
Periodicite des entretiens a l'issue du retour du salaire 83
Personnel d'appoint 7, 16
Personnel et statuts particuliers 7
Personnel permanent 4
Personnel saisonnier 6
Plan de formation 61
Politique et objectif de la formation Fonctionnement des instances paritaires 59
Preamble 20, 25, 28, 29, 31, 44, 48, 50, 53, 56, 66, 67, 86, 88, 89, 93, 95, 101, 121
Precompte des cotisations supplement et options 71
Prevention du harcelement et des violences sexistes au travail 84
Prevoyance 43, 50
Prevoyance complementaire 32, 37, 40, 41, 56
Prevoyance complementaire (annexe I) 41
Prime d'anciennete 8
Principes generaux pour l'instauration de l'egalite salariale 82
Procedure 12
Programme indicatif et conditions de modification

- (art. 7.2.5 de l'avenant n° 37) 29
Publicite 25
Publicite (Formalites. - Publicite) 65
Publicite et duree de l'accord 12

R

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 17
Recrutement 48
Reexamen de l'accord 24
Regime de forfait 21
Regime de prevoyance 69
Regime de prevoyance complementaire 43
Regime de retraite 9
Regime de retraite supplementaire 14
Regime frais de sante 67
Regime professionnel de sante et de prevoyance 77, 78, 88, 95
Repartition du taux de cotisation pour le regime prevoyance 88
Repos hebdomadaire 9
Representation du personnel 2
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 127
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 123
Revalorisation des prestations 37
Revision 12
Revision, denonciation 85, 93, 95
Risques couverts 33
Role de la branche 50
Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'execution 7, 16
Rupture du contrat de travail 11

S

Salaire de base 7
Salaires 96-98
Salaires a compter du 1er juillet 2007 97
Salaires a compter du 1er juin 1994 96
Salaires a compter du 1er juin 1994 (1) 96
Salaires au 1er juillet 2006 et au 1er janvier 2007 96
Salaires minima au 1er decembre 2012 99
Salaires minima au 1er mars 2014 100
Salaires minima conventionnels 100
Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012 99
Salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015 100
Salaires, indemnites et avantages divers 7
Salaries embauches pour une duree inferieure ou egale a 3 mois ou pour une duree hebdomadaire inferieure ou egale a 15 heures 68
Sections paritaires professionnelles (SPP) 126
Securisation juridique 66, 70, 85, 93, 95
Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche 48
Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixite des emplois 81
Solidarite familiale 83
Suivi 66, 70
Suivi de l'accord 25
Suivi, duree de l'accord et entree en vigueur 95
Suppression de l'article 12 bis 76

T

Temps partiel, jeunes, handicapes 7
Texte de base 1, 102, 109, 120
Titre Ier
- Dispositions generales 1
TITRE Ier
- Modalites applicables a toutes les entreprises 20
- MODALITES APPLICABLES A TOUTES LES ENTREPRISES. 20
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 122
TITRE II
- Accord d'acces direct 23
Titre II
- Representation du personnel 2
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 123
TITRE III
- Dispositions generales 24
Titre III
- L'emploi 4
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 124
Titre IV
- Salaires, indemnites et avantages divers 7
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 126
Titre IX
- Hygiene et securite - Conditions de travail 11
Titre IX Autres dispositions 128
Titre V
- Duree du travail 9
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 127

Titre VI
- Conges et absences 9
Titre VI Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 127
Titre VII
- Formation 10
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 127
Titre VIII
- Absences pour maternite, maladies ou accidents 10
Titre VIII Dispositions diverses 128
Titre X
- Rupture du contrat de travail 11
Titre XI
- Procedure 12
Travail effectif 9
Travail intermittent 22
Tutorat 63

U

Utilisation des travaux de la commission de suivi 85
Utilisation du produit de la collecte 30

V

Validation des acquis de l'experience 65

