

Convention collective Tourisme social et familial (IDCC 1316) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635867. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/tourisme-social-et-familial-1316>.

Sommaire

1. Titre Ier : Dispositions générales
2. Titre II : Représentation du personnel
3. Titre III : L'emploi
4. Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers
5. Titre V : Durée du travail
6. Titre VI : Congés et absences
7. Titre VII : Formation
8. Titre VIII : Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité
9. Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail
10. Titre X : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée
11. Titre XI : Dispositions finales

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mai 2022

La convention collective du tourisme social et familial règle, sur le territoire national, 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 les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z.

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 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z.

La présente convention s'applique aux sièges sociaux et centres d'activité administrative des organismes associatifs visés ci-dessus (généralement référencés sous les codes NAF 70.10Z et 94.99Z).

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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.

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. Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

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.

3.2. ter Représentant de section syndicale

Chaque syndicat non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndicale.

Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

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. (1)

A partir de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent. (2)

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 à 49	5 heures
50 à 150	12 heures
151 à 499	18 heures
500 et plus	24 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 par le règlement de l'AGPTSF.

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

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5 du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

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) Tired 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

Comité social et économique (CSE)

Mise en place et composition du CSE

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) pendant douze mois consécutifs, il est institué un comité social et économique (CSE).

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

Les représentants 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 de membres élus du CSE est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise. Il est déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les attributions du CSE sont énoncées aux articles 6 et 7 de la présente convention. Elles varient en fonction de l'effectif de la structure comme prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CSE, 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. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est aussi rappelé que les structures peuvent par accord d'entreprise mettre en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail. Tout membre élu du CSE, titulaire ou suppléant ou tout salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), peut être représentant de proximité.

Electorat - Eligibilité

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 novembre 1997

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.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 février 2022

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 février 2022

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées à l'article 6, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du code du travail, deux membres du CSE, désignés par celui-ci, assistent au conseil d'administration ou du conseil de surveillance des organismes, selon le cas, avec voix consultatives.

.

Fonctionnement du CSE (dispositions communes)

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

8.1 Heures de délégation

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres élus du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de délégation, considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne peut être inférieur à :

- dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- dix-huit heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article L. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élus s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 000 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de douze mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel.

Pour les entreprises qui décident de mettre en place un CSE dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit de 5 heures par mois est accordé.

8.2 Moyens du CSE

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE 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 membres élus du CSE.

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

8.3 Circulation et affichage

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus au CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus. Ils doivent être distincts de ceux qui sont affectés aux communications syndicales.

Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Les membres élus du CSE sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dûment mandaté et les membres du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires. Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

L'ensemble est retranscrit dans le registre spécifique visé à l'article L. 2315-22 du code du travail.

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

Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises d'au moins 50 salariés

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

10.1 Réunion du CSE

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;
- une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

Quatre réunions sont consacrées en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres élus du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires.

10.2 Convocation et résolution du CSE

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire du CSE. Il est communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion aux personnes suivantes :

- membres du CSE ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- médecin du travail ;
- inspecteur du travail ;
- agent de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) ;
- experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

10.3 Consultations et informations récurrentes

Le comité social et économique est consulté sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociale (BDES) rassemblant les informations nécessaires à ses consultations et informations récurrentes. La mise à disposition actualisée des données de la base vaut communication au CSE, ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmission à l'autorité administrative.

10.4 Budget du CSE

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise. Toutefois, en l'absence d'accord d'entreprise, l'article L. 2312-81 du code du travail prévoit que le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles doit être supérieur à celui existant l'année précédente.

Mise en place de la CSSCT

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 février 2022

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Formation des membres du CSE

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois ou en cas de réélection et les représentants syndicaux désignés pour y siéger bénéficient d'un congé de formation économique pris en charge par l'employeur, à hauteur de cinq jours. Ce congé est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Il est à noter que les élus au CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise bénéficient d'une formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail suivants les dispositions légales et règlementaires.

Titre III : L'emploi

Emplois

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

13.1 Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

- L'autonomie/ initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

- La responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire ...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs ;

- Le niveau de connaissance et/ ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme ;

- Le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ ou expérience	Relationnel
--------	--------------------------	-----------------------	----------------	---------------------------------------	-------------

A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches 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.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre 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. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe ...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.
F [1]	Conception et mise en œuvre d'activités 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 inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/ résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités 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.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ ou disciplinaire et/ ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.

[1] Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.

13.2 Non-discrimination et priorité d'embauche

Les employeurs sont tenus au respect du principe de non-discrimination. Ils s'engagent à ne pas prendre en considération les motifs

déterminés par la loi, référencés à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter l'ensemble de leurs décisions allant de la phase de recrutement à la fin du contrat (accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale, conditions de travail, sanctions disciplinaires etc.).

Afin de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, l'employeur porte à la connaissance des salariés dont il a la responsabilité, les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans sa structure. En outre, une priorité sera donnée à tout salarié présentant les aptitudes et les qualifications nécessaires, avant tout recrutement externe d'un salarié en CDI. Pour cette nouvelle prise de fonction, toutes facilités seront données au salarié pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires.

Définition des contrats de travail

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Les structures de la branche emploient différentes 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. Pour l'ensemble de ces contrats, les dispositions relatives au contenu du contrat, à l'accès aux textes collectifs et à la période d'essai, prévues aux articles 19 et 20 de la CCN sont applicables.

À 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 conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Communication de la convention collective nationale

Article 14 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Les obligations de l'employeur en matière de communication de la CCN et de ses avenants diffèrent selon les salariés :

- concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/ établissement et/ ou des accords d'entreprise ;
- concernant 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 CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/ établissement et/ ou des accords d'entreprise ;
- pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour.

Personnel permanent

Contenu des contrats

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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 aux accords d'entreprises 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.

Période d'essai

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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 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 doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant :

- 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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 13.2, 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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

Définition

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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 plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'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.

Contenu du contrat

Article 19.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

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.

Accords et convention collective applicables

Article 19.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Du fait de l'activité discontinuée 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 du

règlement intérieur de l'entreprise et/ ou d'un accord d'entreprise s'ils existent.

Période d'essai

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

La période d'essai est fixée à :

- pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ;
- pour les contrats supérieurs à 6 mois : 1 mois maximum.

Dispense de la période d'essai

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

Lors d'un deuxième contrat intervenant au maximum 12 mois après la fin du précédent contrat dans les mêmes conditions et fonctions, la période d'essai n'est plus requise.

Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 novembre 1987

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 novembre 1987

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.

Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

Article 23 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 novembre 1997

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

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, il est nécessaire d'engager, pour une période déterminée d'un mois maximum, du personnel d'appoint rémunéré sur des bases forfaitaires proportionnelles au temps de travail effectué, conformément à la législation en vigueur et aux accords conventionnels. La durée de la période d'essai est fixée à un jour par semaine.

Personnels à statut particulier

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2023

Une attention particulière doit être apportée aux personnels à statuts particuliers, parmi lesquels les salariés à temps partiel, les mineurs et les personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers

Salaire de base

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2023

La classification des emplois (art. 13.1 de la présente convention) définit 7 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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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 classification.

Modalités de révision de la valeur des salaires minima

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 mai 2026

Les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an à partir du dernier trimestre de l'année en cours et, le cas échéant, au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour négocier l'évolution de la valeur en euros de chaque niveau de la grille de rémunération applicable à la branche, en prenant en considération le contexte économique et social plus général.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2023

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à mener une politique sociale sans différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu des dispositions spécifiques en la matière au sein d'un accord dédié.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2023

Il est accordé une prime d'ancienneté dont le montant, la fréquence et les modalités sont fixés, au niveau de chaque structure.

Avantages acquis après 1 an de présence

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2023

Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs ou non sur un laps de temps de 24 mois consécutifs, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1er jour du 13e mois de présence :

- Une prime de 13e mois :

Elle est attribuée en une ou plusieurs fois, selon les usages des structures.

Lorsque le droit au 13e mois intervient en cours d'année, ce supplément de salaire est acquis au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date de l'ouverture du droit.

Il en est de même en cas de cessation de contrat, une fraction de mois est payée pro rata temporis ;

- Un maintien de salaire en cas de maladie :

Un maintien de salaire en cas de maladie, pendant la durée du contrat liant le salarié à l'employeur est prévu à l'article 46 du titre VIII de la présente convention ;

- Des congés spéciaux :

Outre des congés spéciaux attribués sans condition d'ancienneté, la convention prévoit à l'article 42 du titre VI des congés supplémentaires après un an de présence tel que défini ci-avant.

Déménagement

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

En cas de déménagement, lorsqu'une mutation est demandée par l'employeur, le salarié concerné bénéficie de l'intégralité du remboursement de ses frais de déménagement, déduction faite, éventuellement, de la prime de déménagement obtenue auprès d'une CAF.

Frais de déplacement

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2023

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 membres du CSE.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

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 ».

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, la durée minimale à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 46.1 de la présente convention.

Titre VI : Congés et absences

Droit aux congés payés

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 37 de la présente convention.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40,41,42 ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences ; projet de transition professionnelle ; congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) ;
- les congés syndicaux rémunérés ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur), pour les salariés ayant un an de présence (cf. article 30 de la présente CCN).

Durée des congés payés

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

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

Le repos hebdomadaire obligatoire est fixé à 1,5 jours.

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

Il est porté à 2 jours de repos hebdomadaire chaque fois que le service le permet. La durée du travail est alors répartie sur 5 jours.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lequel les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 3132-1 et L. 3132-3 du code du travail, le changement de jour de repos hebdomadaire ne pouvant conduire à suspendre le repos hebdomadaire des salariés qui doit être donné une fois par semaine, sauf cas de dérogation au repos hebdomadaire prévue par le code du travail ni conduire à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, sauf dérogation au repos dominical prévue par le code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Jours fériés

Article 41

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

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 ou à défaut de représentants du personnel, selon les modalités fixées par l'employeur.

Congés spéciaux

Article 42

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés au salarié qui le demande :

1. Événements d'ordre familial (1)

Des congés rémunérés sont accordés pour événement familiaux, ils doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; les bénéficiaires devant fournir les justificatifs utiles.

Conformément aux dispositions légales, sont accordés sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant selon les conditions de l'article L. 3142-4 du code du travail ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du père, de la mère et d'un descendant (autre que l'enfant du salarié) ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant autre que père ou mère, plus le délai de déplacement, limité au total à 2 jours ouvrables ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visée par le code du travail (aux articles L. 3142-89 à L. 3142-101).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

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 ou Pacs 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 en cas de maladie ou d'accident d'un enfant

Le salarié bénéficie de jours de congés conventionnels, par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant – constatés par certificat médical – dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale (art. 513-1).

Les conditions de ces congés diffèrent selon l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 16 ans : 3 jours de congés rémunérés ;
- enfant de moins de 3 ans que le salarié élève seul : 2 jours de congés rémunérés supplémentaires (qui s'ajoutent aux trois jours rémunérés précédents). Dans ce cas, le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation familiale dans les meilleurs délais (ce justificatif peut notamment être : le bénéfice de l'allocation parent isolé, la décision du tribunal concernant l'attribution de l'autorité parentale, le livret de famille, la feuille d'imposition du foyer fiscal, etc.) ;
- enfant de 16 à 18 ans inclus dont le salarié assume la charge permanente et effective : 3 jours de congés non rémunérés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de 2 jours de congés non rémunérés par an (en sus des congés

conventionnels rémunérés prévus ci-dessus), sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée non rémunérés, 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.

4. Congé sans solde 13e mois

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, bien que le salaire soit maintenu durant cette absence. En effet, la retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13e mois.

5. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Ce congé est rémunéré.

6. Congés de formation de cadre et d'animateur pour la 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 de formation économique, environnementale, sociale et syndicale, des congés rémunérés " cadre jeunesse " peuvent être accordés selon les dispositions légales et réglementaires.

7. Congés divers

La législation prévoit d'autres formes de congés, notamment 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 conventionnelles et réglementaires en vigueur.

*(1) Le 1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)*

Titre VII : Formation

Formation professionnelle continue

Article 43

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

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

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont applicables.

Ces dispositions sont complétées par un accord dédié et annexé à la présente convention.

Titre VIII : Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité

Maladie et accident

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

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.

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.

Païement des jours d'absence pour maladie ou accident

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

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.

Congés liés à la parentalité

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

46.1. Congé maternité

La mère bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les permanents ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise bénéficient du paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail par l'employeur.

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.

46.2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le père salarié ou la personne en couple avec la mère (mariage, Pacs, concubinage) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

46.3. Congé d'adoption

Le salarié à qui un ou plusieurs enfants sont confiés en vue de leur adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption. Les conditions et modalités applicables sont celles déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

Autres congés liés à la parentalité

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires prévoient d'autres types de congés liés à la parentalité (congé pour enfant malade, congé parental, congé lié à l'annonce du handicap ou de la maladie grave d'un enfant, congé lié à l'hospitalisation de l'enfant à la naissance ...).

Les modalités afférentes au congé enfant malade sont prévues à l'article 42 de la CCN.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail

Article 48

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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.

Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 49

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

49.1. Attributions générales

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

49.2. Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, le CSE (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1. Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
2. Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3. Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

49.3. Formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 (1) du code du travail.

49.4. Composition et attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les conditions rappelées à l'article 11 du titre II de la CCN TSF.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail).

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

(1) À l'article 49.3, les termes « et L. 2315-40 » sont exclus de l'extension, l'article L. 2315-40 du code du travail ayant été abrogé par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (article 39,3°).

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Titre X : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Démission

Article 50

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

La résiliation du contrat de travail du fait du salarié fait l'objet d'une signification écrite.

Pendant la durée du préavis, l'intéressé dispose, à sa demande, de 2 heures par jour, non rémunérées, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées. En cas de désaccord, elles sont prises 1 jour au choix du salarié, 1 jour au choix de l'employeur. Le point de départ du préavis correspond à la date de réception de la lettre de démission.

Licenciement individuel

Article 51

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

Conformément aux dispositions légales, l'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque à un entretien préalable l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), dans le respect du délai prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Cette notification est le point de départ du préavis de licenciement.

Licenciement pour faute grave

Article 52

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 novembre 1997

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

À titre préliminaire, 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. Parmi les dispositions qui s'appliquent, les partenaires sociaux rappellent que :

- le CSE est consulté sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel ;
- l'information donnée aux membres du CSE doit être accompagnée d'un document écrit exposant l'ensemble des dispositions prévues à l'article L. 1233-31 du code du travail et notamment 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 ;

– si, après consultation du CSE, les mesures de suppression d'emplois sont maintenues, l'ordre des licenciements doit notamment tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service (dans le respect des dispositions des articles L. 1233-5 à L. 1233-7 du code du travail).

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux membres des institutions représentatives du personnel, et aux conditions d'informations et de consultations doivent être respectées.

Préavis

Article 54

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

Après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Cas de démission :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Cas de licenciement :

Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, pendant la période de préavis, le salarié bénéficie de 2 heures payées par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises au choix du salarié.

Ces heures peuvent être groupées sur 1 jour ou sur une fraction de semaine en accord avec l'employeur. Le salarié peut, ayant trouvé un nouvel emploi, cesser ses fonctions dans un délai de 48 heures ; dans cette hypothèse, le préavis est payé jusqu'au dernier jour travaillé.

Indemnité de licenciement

Article 55

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée à tout salarié licencié, ayant au moins huit mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié. Cette indemnité se calcule par année de présence dans l'entreprise et tient compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines ; en cas d'année incomplète, elle se calcule au pro rata temporis du nombre de mois complets.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/5 de mois de salaire par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, pour les cinq premières années de travail effectif dans l'entreprise ;
- puis 1/2 mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

Lorsque l'indemnité de licenciement découle de ce calcul (conventionnel), le montant de l'indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement.

Cette indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à celle prévue par le code du travail, il convient de retenir la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par le contrat de travail ou un usage.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps complet, l'indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps partiel et à temps complet, depuis son entrée dans l'entreprise.

Documents de fin de contrat

Article 56

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (et sauf exception expressément prévue), lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle que soit la nature du contrat et quelle que soit la cause de la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- un certificat de travail ;

- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

- identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social) ;
- identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- nature du ou des emplois successivement occupés ;
- périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois (et mention des différents établissements en cas de mutation).

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

D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

- information relative au maintien des couvertures santé et des garanties prévoyance selon les conditions contractuelles en vigueur ;
- contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique ;
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en présence d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise ;
- ...

Départ volontaire à la retraite

Article 57

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein (1).

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres. (2)

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

À noter que l'indemnité légale devra être versée si elle est plus favorable au salarié (art. L. 1237-9 et D. 1237-2 du code du travail).

(1) L'alinéa 1 est exclu de l'extension, en tant qu'il contrevient aux articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Titre XI : Dispositions finales

Publicité et durée de l'accord

Article 58

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2015

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juillet 2023

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@fftv.fr.

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.

Application

Article 62

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 octobre 1984

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.)