

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996. Etendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

Préambule

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

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

Le chapitre XIII, supprimé, devient le chapitre X.

Le chapitre XIV, supprimé, devient le chapitre XI.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La convention collective est conclue en application des textes législatifs et réglementaires. Elle règle les relations entre les salariés et les employeurs de tous les organismes, sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer) : entreprises et établissements à caractère commercial ou non, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont principalement référencés sous le code NAF 633 Z, à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyage et de tourisme, ou entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Durée, dénonciation, révision.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

- b) Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur. La partie qui en prend l'initiative doit en aviser les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposer la dénonciation auprès des services du ministre chargé du travail.

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

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

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Chapitre II : Droit syndical

Principes

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Disposition spécifique aux membres des commissions paritaires nationales

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des membres de ces commissions est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention. Elle s'effectue selon le règlement intérieur en vigueur et propre à chaque commission.

Modalités d'exercice du droit syndical

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

Chapitre III : Représentation du personnel

Licenciement des représentants du personnel.

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

Chapitre IV : Contrats de travail

Rappel des principes

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

1. - Période d'essai

a) Durée :

- pour les employés : 1 mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

b) Renouvellement de la période d'essai

Lorsque les parties n'ont pu, à la fin de la période d'essai, prendre une décision définitive sur la poursuite du contrat, elles peuvent, d'un commun accord, la renouveler avant la fin de l'essai. Un renouvellement ne peut intervenir qu'une fois pour une période de même durée.

2. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée et préavis

Passé la période d'essai et sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis.

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture, les durées de préavis sont réciproques :

- pour les employés : 1 mois ; employé ayant plus de 2 années d'ancienneté : 2 mois
- pour les agents de maîtrise et techniciens : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

En cas de licenciement, et pendant toute la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 demi-journées par semaine fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction des impératifs du service.

En cas de désaccord, elles seront fixées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l'employeur. Si accord entre les parties, ces heures de recherche d'emploi peuvent être cumulées en fin de période de préavis.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Chapitre V : Indemnités

Indemnités

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

a) Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté dans l'entreprise aura droit en cas de licenciement, sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, au paiement d'une indemnité calculée comme suit :

- 20 % du salaires brut mensuel par année de présence pour les 10 premières années ;

- 1/3 du salaire brut mensuel par année d'ancienneté, à partir de la onzième année.

Pour l'ensemble des salariés âgés de plus de 50 ans, dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

b) Fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière au moins égale à 20 % du salaire brut mensuel par année d'ancienneté dans l'entreprise. Le salaire brut mensuel servant de base de calcul est le dernier salaire perçu.

Toutefois, pour les salariés qui ont exercé leur activité à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée au pro rata temporis des années travaillées à temps complet et des années travaillées à temps partiel. Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le dernier salaire brut perçu ou proratisé.

Article 13

En vigueur non étendu

a) Licenciement Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté dans l'entreprise aura droit en cas de licenciement, sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, au paiement d'une indemnité calculée comme suit : - 20 % du salaires brut mensuel par année de présence pour les 10 premières années ; - 1/3 du salaire brut mensuel par année d'ancienneté, à partir de la onzième année. Pour l'ensemble des salariés âgés de plus de 50 ans, dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité prévue ci-dessus est doublée. b) Fin de carrière Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière au moins égale à 20 % du salaire brut mensuel par année d'ancienneté dans l'entreprise. Le salaire brut mensuel servant de base de calcul est le dernier salaire perçu. Toutefois, pour les salariés qui ont exercé leur activité à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est calculée pro rata temporis des années travaillées à temps complet et des années travaillées à temps partiel. Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux.

Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

a) Travail du dimanche

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

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

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

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

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

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

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

b) Jours fériés

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

c) Travail de nuit

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

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'article 14 (Indemnité pour travail du dimanche, jours fériés et de nuit) du chapitre V (Indemnités) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail relatives au régime des heures supplémentaires. Le point C (Travail de nuit) de l'article 14 du chapitre V susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail : - les justifications du recours au travail de nuit ; - l'organisation des temps de pose ; - les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les

moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation.

Indemnité en période de maladie ou d'accident

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

- pendant une seconde période au versement d'une indemnité réduite correspondant au 2/3 de la rémunération brute.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'organisme employeur pendant les périodes suivantes, et ce à partir du premier jour d'absence pour les salariés ayant plus de un an d'ancienneté :

PRÉSENCE INDEMNITÉ PLEINE INDEMNITÉ RÉDUITE dans l'organisme (période de)
(période de) De 0 à 1 an Régime de la Régime de la sécurité sociale sécurité sociale De 1 à 2 ans 2
mois 2 mois Au delà de 2 ans 3 mois 3 mois

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence.

Les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de régime complémentaire pour assurer les indemnités dues pour les périodes suscitées et de se conformer aux dispositions du code du travail.

Chapitre VI : Durée du travail

Travail effectif et repos hebdomadaire

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-43 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

16.1. Travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;

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

- les absences pour maternité ou adoption ;

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

- les congés syndicaux ;

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

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

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

16.2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs sauf accord de réduction du temps de travail incluant des modalités de modulation au sein de l'entreprise ou à la demande expresse du salarié

exprimée par écrit avant le 30 novembre et valable pour l'année civile suivante.

Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnels

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1, *étendu avec exclusion par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002*.

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

a) Déplacements professionnels

Définition :

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

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

b) Modalités d'indemnisation

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

Les déplacements :

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

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

Les voyages :

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

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

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002. NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : la dernière phrase du deuxième alinéa du point relatif aux voyages du b (Modalités d'indemnisation) de l'article 17 (Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel) du chapitre VI (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Remboursement kilométrique

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

e) Repos compensateur

Il est pris :

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

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

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

Ce régime est applicable sauf accord spécifique entre les parties.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2002 art. 1 : la dernière phrase du e (Repos compensateur) de l'article 18 (Modalités de défraiement et de prise de repos compensateur) du chapitre VI

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

Chapitre VII : Rémunération

Salaires

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

La valeur du point est fixée à 1 Euro à la date de signature de la présente convention. Suivant l'accord du 22 février 2001, il est convenu de retenir le principe d'un accord salarial intervenant au plus tard le 1er octobre de chaque année, prévoyant une hausse annuelle de la valeur du point, applicable par moitié au 1er janvier et au 1er juillet de l'année suivante.

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

Prime d'ancienneté

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Les salariés bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'organisme employeur.

On entend par ancienneté dans un organisme le temps de présence pendant lequel le salarié a été occupé dans l'organisme, ses différents établissements ou filiales, annexes ou autres.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Sont assimilées au temps de présence dans l'organisme employeur :

- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, le rendez-vous citoyen ;

- les périodes de congés payés, maladie, maternité, accidents, congés parental, congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'intéressé sur les bases suivantes : 3 % après 3 années de présence, plus 1 % pour chaque année supplémentaire avec un maximum de 20 %.

Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paye du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

Gratification

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Chapitre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Salariés non cadres

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

a) Couverture

Ce régime doit prévoir a minima la couverture :

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

b) Taux

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

Salariés cadres

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Chapitre IX : Congés

Durée des congés payés

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

Fractionnement

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Maladie en cours de congé payé

Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

Congés spéciaux

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1, *étendu avec exclusion par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002*.

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

Congés pour événement d'ordre familial

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

Mariage d'un salarié : 4 jours ;

Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Mariage ou décès d'une soeur ou d'un frère du salarié : 1 jour;

Naissance ou adoption (au foyer du salarié) : 3 jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant de la cellule familiale : 5 jours ;

Décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint : 3 jours ;

Déménagement du salarié : 2 jours/an.

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

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

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

Autres congés

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 septembre 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-43 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

28.1. Congés pour événement d'ordre familial

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

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

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

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

28.2. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés ne peuvent être inférieurs à 2 jours, sont assimilés à du travail effectif et donnent lieu à

une rémunération par les employeurs dans les entreprises comptant au moins 10 salariés.

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

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

- 2 jours au niveau départemental ;

- 4 jours au niveau régional ;

- 6 jours au niveau national.

28.3. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

28.4. Congé parental

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

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

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

28.5. Le congé sans solde

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

Chapitre X : Formation professionnelle

Préambule

Article

En vigueur non étendu

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

2. Favoriser la création d'un observatoire des métiers des organismes de tourisme pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

3. Inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 4 mai 2004. Pour cet objectif, et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils leur permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.

Enfin, s'agissant du DIF, il sera envisagé par l'intermédiaire de l'OPCA désigné une mutualisation des ressources et des conditions d'utilisation dans les structures.

Formation professionnelle

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans les 12 mois suivant la signature de ce texte.

Cette commission aura pour vocation de déterminer les orientations, les choix et les priorités en matière d'emploi et de formation.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, décident de mettre en place une commission paritaire nationale emploi-formation.

Article 29

En vigueur non étendu

Formation professionnelle

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans les 12 mois suivant la signature de ce texte.

Cette commission aura pour vocation de déterminer les orientations, les choix et les priorités en matière d'emploi et de formation.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, décident de mettre en place une commission paritaire nationale emploi-formation.

Article 29

En vigueur non étendu

Plan de formation

Article 29.1

En vigueur non étendu

L'élaboration du plan de formation est une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus, il devra s'effectuer selon les modalités prévues à l'article 29. 1. 1.

29. 1. 1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Il définit les types de formations envisageables dans le cadre de la formation au sein de chaque structure.

Il est élaboré à partir des réels besoins de formation de l'entreprise et des besoins du personnel. Il est soumis aux institutions représentatives du personnel (IRP) et est définitivement arrêté par la direction.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue. Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise. Cette priorité d'examen ne peut pas être confondue avec une priorité d'embauche mais le refus devra être argumenté par écrit. Lors de l'affectation au poste visé par la formation qualifiante le salarié et l'employeur disposeront d'une période probatoire de 2 mois maximum pour la valider. En cas

d'inadéquation à ce poste, le salarié retrouvera son poste antérieur ou un poste équivalent.

Les dépenses engagées par l'employeur (allocation de formation, coût pédagogique) sont imputables au plan de formation.

29. 1. 2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte 3 types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de 2 critères principaux :

l'objectif de la formation ;

la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. # Les actions d'adaptation au poste de travail

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

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

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

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait en jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 et les dispositions législatives en vigueur relatives à la réduction du temps de travail ; pour les salariés à temps partiel, les heures sont payées en heures complémentaires et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation, dans les 8 jours ouvrables, de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de

participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

B. # Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

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

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-6 du code du travail ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 3123-14, L. 3123-15, L. 3123-17, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-24 et L. 3128-18 du même code ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, et ce dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, prévue à l'article L. 3121-45, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

C. # Les actions de développement des compétences

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

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 24 heures par an et

par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 3121-45, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation n'affectant pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires lorsqu'elles sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

29. 1. 3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan, sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations et des critères définis par la CPNEF, sous la forme d'une délibération annuelle communiquée à l'OPCA désigné et annexée au protocole de partenariat entre la branche et ledit OPCA.

Les entreprises de plus de 10 salariés ont la possibilité d'utiliser leur propre collecte pour faire des formations, elles ne reversent que le solde à l'OPCA.

Un bilan annuel sera communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 29.2

En vigueur non étendu

29. 2. 1. Priorités

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

29. 2. 2. Acquisition du DIF

Sauf accord plus favorable, les droits acquis au titre du DIF sont de 20 heures sur l'année civile et sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures pour les salariés à 80 % d'un temps plein et plus. Pour les autres la durée acquise est proratisée.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre de l'année d'acquisition au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs chez le même employeur au cours des 12 derniers mois.

29. 2. 3. Mise en oeuvre du DIF

Alors que la règle établie par la loi et l'accord interprofessionnel prévoit que le DIF à l'initiative du salarié est réalisé hors du temps de travail, le présent accord envisage la possibilité pour l'entreprise, en fonction de ses impératifs, de faire effectuer tout ou partie de ce droit pendant le temps de travail.

En janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur un support papier ou informatique qui peut être annexé au bulletin de paie, du nombre d'heures auxquelles s'élève son droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en concertation et en accord avec son employeur. Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié. L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation qui peut être prévue ou non dans le cadre du plan de formation annuel de l'entreprise. L'accord formalisé devra préciser : la nature de l'action de formation, les modalités et le déroulement de l'action, la durée, les dates de début et de fin de l'action, le coût, la dénomination du prestataire interne ou externe de la formation.

Dans tous les cas, les demandes du salarié doivent être déposées par recommandé avec avis de réception ou remises en main propre avant le début de l'action de formation et dans un délai qui permette la réponse de l'employeur, qui dispose de 1 mois pour motiver sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est positive l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée aux articles L. 6353-2 et R. 6353-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée.

29. 2. 4. Prise en charge par l'OPCA désigné

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en oeuvre du DIF. En cas de désaccord, il appartiendra à l'employeur d'en fixer les modalités, après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève.

Priorités : sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants à la commission paritaire nationale emploi formation pour fixer les thèmes prioritaires des actions du DIF prévues par le présent avenant.

En tout état de cause, les actions prioritaires de formation, telles que définies par la CPNEF, mises en oeuvre dans le cadre du DIF peuvent être financées :

par l'OPCA sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies prioritaires conformément à l'article 29. 7 ;

et par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 6323-3.

Sous réserve du respect de l'acte de constitution de l'OPCA et des décisions de ses instances délibératives et / ou statutaires, une prise en charge complémentaire ou totale des actions de formation relatives au DIF, tant pour les salariés titulaires de CDI que pour les salariés titulaires de CDD sera effectuée dans le cadre des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.

29. 2. 5. Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir, 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en oeuvre du DIF dans les entreprises des organismes de tourisme.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la

formation des salariés.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 29.3

En vigueur non étendu

29. 3. 1. La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en oeuvre et l'information à l'OPCA désigné.

29. 3. 2.L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;

dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

29. 3. 3. La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Contrats de professionnalisation

Article 29.4

En vigueur non étendu

29. 4. 1. Contrat de professionnalisation

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

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

29. 4. 2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;

de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes de tourisme ;

de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche.

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

29. 4. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 5. 2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

29. 4. 4. Modalités

29. 4. 4. 1. Durée du contrat CDD

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

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

29. 4. 4. 2. Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

29. 4. 4. 3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 29. 4. 4. 1 et 29. 4. 4. 2.

29. 4. 4. 4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 29. 4. 4. 3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au SMIC.

29. 4. 4. 5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale.

29. 4. 5. Prise en charge

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA les dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût

pédagogique puisse dépasser 9, 15 €.

Périodes de professionnalisation

Article 29.5

En vigueur non étendu

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

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

elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;

le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur ; pour les entreprises de plus de 10 salariés, elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

29. 5. 1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;

les salariés handicapés ;

les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;

les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;

les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;

les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

29. 5. 2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;

actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée, en priorité dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des certifications prioritairement éligibles.

29. 5. 3. Prise en charge

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

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

Contributions

Article 29.6

En vigueur non étendu

29. 6. 1. Taux de cotisations et répartition

Les taux de cotisation sont les suivants :

Entreprises de moins de 10 salariés

En 2009, 0, 75 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 60 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2010, 0, 85 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 70 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2011, 1, 05 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés, 1, 05 % de la masse salariale :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés, 1, 6 % :

0, 20 % pour le CIF ;

0, 50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année n sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année n # 1.

29. 6. 2. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

29. 6. 3. Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus définis sont applicables dans l'année n + 1 de franchissement des seuils.

Répartition de la contribution professionnalisation

Article 29.7

En vigueur non étendu

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

contrats et périodes de professionnalisation ;

financement des DIF prioritaires ;

financement des études proposées par l'observatoire.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des ap-prentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Apprentissage

Article 29.8

En vigueur non étendu

29. 8. 1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

29. 8. 2. Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

un diplôme professionnel ;

un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

29. 8. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 8. 2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

29. 8. 4. Modalités

29. 8. 4. 1. Durée du contrat

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

préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, et en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen la durée est portée à 36 mois ;

si le diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;

diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEF et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

29. 8. 4. 2. Durée de la formation

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

29. 8. 4. 3. Rémunération

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

1re année : 25 % ;

2e année : 37 % ;

3e année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 29. 4. 4. 4.

Observatoire

Article 29.9

En vigueur non étendu

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF crée en son sein un observatoire des métiers des organismes de tourisme. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

29. 9. 1. Objet

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

de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;

d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :

de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;

de nourrir les travaux de la CPNEF.

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

réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;

capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;

diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;

développer les partenariats.

29. 9. 2. Fonctionnement

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

Composition de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi par les dispositions du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer à cet effet une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) composée de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des salariés (un titulaire et/ou un suppléant par organisation).

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales, signataires de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Les représentants des organismes employeurs mandatés à la commission mixte paritaire (titulaires et suppléants) siègent de droit à la CPNEF.

Article 30

En vigueur non étendu

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi par les dispositions du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer à cet effet une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) composée de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des salariés (un titulaire et/ou un suppléant par organisation).

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales, signataires de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Les représentants des organismes employeurs mandatés à la commission mixte paritaire (titulaires

et suppléants) siègent de droit à la CPNEF.

Article 30

En vigueur non étendu

Composition

Article 30.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires par organisation), d'autre part.

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

Objectifs

Article 30.2

En vigueur non étendu

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

élaborer une politique d'ensemble, tant en matière de formation que d'emploi ;

mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Missions

Article 30.3

En vigueur non étendu

30. 3. 1. Formation

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

de regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc.

de définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale prévue par la loi ;

de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

30. 3. 2. Emploi

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

d'étudier en permanence l'évolution des emplois, tant qualitativement que quantitativement ;

de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;

d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;

de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;

de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;

d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Organisation

Article 30.4

En vigueur non étendu

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

la périodicité et le calendrier des réunions ;

l'élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e) ainsi que toute autre fonction déclarée nécessaire au bon fonctionnement de cette instance, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

Objectif de la CPNEF

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soit reconnu comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 31

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que la désignation de l'OPCA se fera en concertation tous les 3 ans, afin de permettre une juste mise en concurrence des organismes.

Pour la première période, courant de l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera désigné AGEFOS-PME comme OPCA jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties pourront donc librement déterminer leur choix lors des prochaines négociations pour tenir compte notamment des actions réellement effectuées par l'OPCA désigné ci-dessus, ainsi que de sa disponibilité.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 qui n'y figureraient pas.

Désignation de l'OPCA et poursuite des négociations

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soit reconnu comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 31

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que la désignation de l'OPCA se fera en concertation tous les 3 ans, afin de permettre une juste mise en concurrence des organismes.

Pour la première période, courant de l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera désigné AGEFOS-PME comme OPCA jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties pourront donc librement déterminer leur choix lors des prochaines négociations pour tenir compte notamment des actions réellement effectuées par l'OPCA désigné ci-dessus, ainsi que de sa disponibilité.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 qui n'y figureraient pas.

Chapitre X : Formation professionnelle

Préambule

Article

En vigueur non étendu

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

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

2. Favoriser la création d'un observatoire des métiers des organismes de tourisme pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

3. Inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 4 mai 2004. Pour cet objectif, et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils leur permettant une mise en oeuvre adaptée à la situation de chacun.

Enfin, s'agissant du DIF, il sera envisagé par l'intermédiaire de l'OPCA désigné une mutualisation des ressources et des conditions d'utilisation dans les structures.

Formation professionnelle

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans les 12 mois suivant la signature de ce texte.

Cette commission aura pour vocation de déterminer les orientations, les choix et les priorités en matière d'emploi et de formation.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, décident de mettre en place une commission paritaire nationale emploi-formation.

Article 29

En vigueur non étendu

Formation professionnelle

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans les 12 mois suivant la signature de ce texte.

Cette commission aura pour vocation de déterminer les orientations, les choix et les priorités en matière d'emploi et de formation.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour notre secteur d'activités, décident de mettre en place une commission paritaire nationale emploi-formation.

Article 29

En vigueur non étendu

Plan de formation

Article 29.1

En vigueur non étendu

L'élaboration du plan de formation est une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus, il devra s'effectuer selon les modalités prévues à l'article 29. 1. 1.

29. 1. 1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Il définit les types de formations envisageables dans le cadre de la formation au sein de chaque structure.

Il est élaboré à partir des réels besoins de formation de l'entreprise et des besoins du personnel. Il est soumis aux institutions représentatives du personnel (IRP) et est définitivement arrêté par la direction.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue. Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise. Cette priorité d'examen ne peut pas être confondue avec une priorité d'embauche mais le refus devra être argumenté par écrit. Lors de l'affectation au poste visé par la formation qualifiante le salarié et l'employeur disposeront d'une période probatoire de 2 mois maximum pour la valider. En cas

d'inadéquation à ce poste, le salarié retrouvera son poste antérieur ou un poste équivalent.

Les dépenses engagées par l'employeur (allocation de formation, coût pédagogique) sont imputables au plan de formation.

29. 1. 2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte 3 types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de 2 critères principaux :

l'objectif de la formation ;

la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. # Les actions d'adaptation au poste de travail

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

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

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

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait en jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 et les dispositions législatives en vigueur relatives à la réduction du temps de travail ; pour les salariés à temps partiel, les heures sont payées en heures complémentaires et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation, dans les 8 jours ouvrables, de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de

participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

B. # Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

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

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-6 du code du travail ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 3123-14, L. 3123-15, L. 3123-17, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-24 et L. 3128-18 du même code ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, et ce dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, prévue à l'article L. 3121-45, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

C. # Les actions de développement des compétences

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

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 24 heures par an et

par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 3121-45, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation n'affectant pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires lorsqu'elles sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

29. 1. 3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan, sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations et des critères définis par la CPNEF, sous la forme d'une délibération annuelle communiquée à l'OPCA désigné et annexée au protocole de partenariat entre la branche et ledit OPCA.

Les entreprises de plus de 10 salariés ont la possibilité d'utiliser leur propre collecte pour faire des formations, elles ne reversent que le solde à l'OPCA.

Un bilan annuel sera communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 29.2

En vigueur non étendu

29. 2. 1. Priorités

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

29. 2. 2. Acquisition du DIF

Sauf accord plus favorable, les droits acquis au titre du DIF sont de 20 heures sur l'année civile et sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures pour les salariés à 80 % d'un temps plein et plus. Pour les autres la durée acquise est proratisée.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre de l'année d'acquisition au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs chez le même employeur au cours des 12 derniers mois.

29. 2. 3. Mise en oeuvre du DIF

Alors que la règle établie par la loi et l'accord interprofessionnel prévoit que le DIF à l'initiative du salarié est réalisé hors du temps de travail, le présent accord envisage la possibilité pour l'entreprise, en fonction de ses impératifs, de faire effectuer tout ou partie de ce droit pendant le temps de travail.

En janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur un support papier ou informatique qui peut être annexé au bulletin de paie, du nombre d'heures auxquelles s'élève son droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en concertation et en accord avec son employeur. Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié. L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation qui peut être prévue ou non dans le cadre du plan de formation annuel de l'entreprise. L'accord formalisé devra préciser : la nature de l'action de formation, les modalités et le déroulement de l'action, la durée, les dates de début et de fin de l'action, le coût, la dénomination du prestataire interne ou externe de la formation.

Dans tous les cas, les demandes du salarié doivent être déposées par recommandé avec avis de réception ou remises en main propre avant le début de l'action de formation et dans un délai qui permette la réponse de l'employeur, qui dispose de 1 mois pour motiver sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est positive l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée aux articles L. 6353-2 et R. 6353-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée.

29. 2. 4. Prise en charge par l'OPCA désigné

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en oeuvre du DIF. En cas de désaccord, il appartiendra à l'employeur d'en fixer les modalités, après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève.

Priorités : sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants à la commission paritaire nationale emploi formation pour fixer les thèmes prioritaires des actions du DIF prévues par le présent avenant.

En tout état de cause, les actions prioritaires de formation, telles que définies par la CPNEF, mises en oeuvre dans le cadre du DIF peuvent être financées :

par l'OPCA sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies prioritaires conformément à l'article 29. 7 ;

et par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 6323-3.

Sous réserve du respect de l'acte de constitution de l'OPCA et des décisions de ses instances délibératives et / ou statutaires, une prise en charge complémentaire ou totale des actions de formation relatives au DIF, tant pour les salariés titulaires de CDI que pour les salariés titulaires de CDD sera effectuée dans le cadre des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.

29. 2. 5. Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir, 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en oeuvre du DIF dans les entreprises des organismes de tourisme.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la

formation des salariés.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 29.3

En vigueur non étendu

29. 3. 1. La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en oeuvre et l'information à l'OPCA désigné.

29. 3. 2.L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;

dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

29. 3. 3. La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Contrats de professionnalisation

Article 29.4

En vigueur non étendu

29. 4. 1. Contrat de professionnalisation

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

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

29. 4. 2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;

de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes de tourisme ;

de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche.

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

29. 4. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 5. 2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

29. 4. 4. Modalités

29. 4. 4. 1. Durée du contrat CDD

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

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

29. 4. 4. 2. Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

29. 4. 4. 3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 29. 4. 4. 1 et 29. 4. 4. 2.

29. 4. 4. 4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 29. 4. 4. 3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au SMIC.

29. 4. 4. 5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale.

29. 4. 5. Prise en charge

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA les dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût

pédagogique puisse dépasser 9, 15 €.

Périodes de professionnalisation

Article 29.5

En vigueur non étendu

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

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

elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;

le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur ; pour les entreprises de plus de 10 salariés, elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

29. 5. 1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;

les salariés handicapés ;

les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;

les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;

les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;

les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

29. 5. 2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;

actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée, en priorité dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des certifications prioritairement éligibles.

29. 5. 3. Prise en charge

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

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

Contributions

Article 29.6

En vigueur non étendu

29. 6. 1. Taux de cotisations et répartition

Les taux de cotisation sont les suivants :

Entreprises de moins de 10 salariés

En 2009, 0, 75 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 60 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2010, 0, 85 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 70 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2011, 1, 05 % :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés, 1, 05 % de la masse salariale :

0, 15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés, 1, 6 % :

0, 20 % pour le CIF ;

0, 50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

0, 90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année n sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année n # 1.

29. 6. 2. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

29. 6. 3. Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus définis sont applicables dans l'année n + 1 de franchissement des seuils.

Répartition de la contribution professionnalisation

Article 29.7

En vigueur non étendu

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

contrats et périodes de professionnalisation ;

financement des DIF prioritaires ;

financement des études proposées par l'observatoire.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des ap-prentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Apprentissage

Article 29.8

En vigueur non étendu

29. 8. 1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

29. 8. 2. Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

un diplôme professionnel ;

un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

29. 8. 3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29. 8. 2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

29. 8. 4. Modalités

29. 8. 4. 1. Durée du contrat

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

préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, et en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen la durée est portée à 36 mois ;

si le diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;

diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEF et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

29. 8. 4. 2. Durée de la formation

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

29. 8. 4. 3. Rémunération

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

1re année : 25 % ;

2e année : 37 % ;

3e année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 29. 4. 4. 4.

Observatoire

Article 29.9

En vigueur non étendu

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF crée en son sein un observatoire des métiers des organismes de tourisme. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

29. 9. 1. Objet

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

de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;

d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :

de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;

de nourrir les travaux de la CPNEF.

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

réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;

capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;

diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;

développer les partenariats.

29. 9. 2. Fonctionnement

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

Composition de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi par les dispositions du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer à cet effet une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) composée de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des salariés (un titulaire et/ou un suppléant par organisation).

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales, signataires de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Les représentants des organismes employeurs mandatés à la commission mixte paritaire (titulaires et suppléants) siègent de droit à la CPNEF.

Article 30

En vigueur non étendu

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

Le droit à la formation professionnelle continue est régi par les dispositions du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer à cet effet une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) composée de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des salariés (un titulaire et/ou un suppléant par organisation).

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales, signataires de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Les représentants des organismes employeurs mandatés à la commission mixte paritaire (titulaires

et suppléants) siègent de droit à la CPNEF.

Article 30

En vigueur non étendu

Composition

Article 30.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires par organisation), d'autre part.

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

Objectifs

Article 30.2

En vigueur non étendu

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

élaborer une politique d'ensemble, tant en matière de formation que d'emploi ;

mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Missions

Article 30.3

En vigueur non étendu

30. 3. 1. Formation

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

de regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc.

de définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale prévue par la loi ;

de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

30. 3. 2. Emploi

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

d'étudier en permanence l'évolution des emplois, tant qualitativement que quantitativement ;

de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;

d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;

de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;

de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;

d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Organisation

Article 30.4

En vigueur non étendu

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

la périodicité et le calendrier des réunions ;

l'élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e) ainsi que toute autre fonction déclarée nécessaire au bon fonctionnement de cette instance, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

Objectif de la CPNEF

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soit reconnu comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 31

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que la désignation de l'OPCA se fera en concertation tous les 3 ans, afin de permettre une juste mise en concurrence des organismes.

Pour la première période, courant de l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera désigné AGEFOS-PME comme OPCA jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties pourront donc librement déterminer leur choix lors des prochaines négociations pour tenir compte notamment des actions réellement effectuées par l'OPCA désigné ci-dessus, ainsi que de sa disponibilité.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 qui n'y figureraient pas.

Désignation de l'OPCA et poursuite des négociations

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soit reconnu comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 31

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que la désignation de l'OPCA se fera en concertation tous les 3 ans, afin de permettre une juste mise en concurrence des organismes.

Pour la première période, courant de l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera désigné AGEFOS-PME comme OPCA jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties pourront donc librement déterminer leur choix lors des prochaines négociations pour tenir compte notamment des actions réellement effectuées par l'OPCA désigné ci-dessus, ainsi que de sa disponibilité.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 qui n'y figureraient pas.

Chapitre XI : Interprétation, conciliation

Composition. - Rôle. - Fonctionnement de la CPNIC

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) est compétente pour tous les cas d'interprétation et de conciliation de la présente convention collective.

La CPNIC est composée d'un nombre égal de représentants des organisations salariales et patronales relevant de la présente convention. Chaque représentant peut avoir un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en absence du représentant.

La présidence est alternative. Tous les ans, à la première réunion paritaire annuelle, il est procédé à l'élection du président par la commission. Le premier président sera élu au tirage au sort.

Saisine de la commission

Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale signataire de la présente convention collective. Elle se fera, au moyen d'un formulaire (cf. annexe II) disponible auprès du secrétariat de la commission, ou d'un document respectant les informations du formulaire. Il sera envoyé au secrétariat de la commission, à la diligence de l'une des organisations signataires de la présente convention collective.

A réception du document ou à la demande d'au moins 2 membres de la commission, le président de la commission d'interprétation porte la saisine à l'ordre du jour de la commission d'interprétation qui se réunit systématiquement à l'issue de chaque commission paritaire pour aborder les points en suspens.

En cas d'urgence déclarée conjointement, le président convoque une réunion de la commission qui devra se tenir dans les 30 jours qui suivent la saisine.

Le président est tenu de donner les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours.

Le secrétariat est assuré à l'issue de la réunion par l'organisation patronale avec l'assistance d'un représentant des organisations de salariés. Les réunions de la commission ont lieu au siège de la FNOTSI ou de tout autre lieu désigné d'un commun accord.

Procédure d'application et d'extension

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

La présente convention et ses annexes sont applicables à tous les organismes employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial défini à son article 1er qui sont signataires ou membres d'une organisation signataire ou d'une organisation ayant adhéré à ladite convention après sa signature, ou qui, après la signature du texte, ont adhéré soit à la convention, soit à l'une des organisations signataires.

La présentation convention, et ses annexes, sera applicable par tous les organismes employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial défini à son article 1er, sans considération d'appartenance aux organisations signataires ou adhérentes, dès que la totalité de la convention sera étendue par le ministre chargé du travail.

Préambule à la grille de qualification des emplois

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

Elle définit la hiérarchie professionnelle en 3 grandes catégories :

1. Employés ;
2. Agents de maîtrise, techniciens ;
3. Cadres.

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

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

Qualification des emplois

Principes

Article 38

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

Grille de qualification des emplois

Article 39

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

- la représentation de l'organisme vis-à-vis de l'extérieur ;
- la gestion du personnel ;
- l'élaboration et la gestion du budget.

Degrés d'autonomie :

- exécution d'une tâche dans le cadre d'une mission déterminée : niveau 1 de l'échelle ;
- autonomie d'action et/ou de gestion d'une mission ou d'un projet : niveau 2 de l'échelle ;
- autonomie de décision et de gestion dans le cadre de la délégation de pouvoir définie par l'organisme (mission ou un projet) : niveau 3 de l'échelle.

Degrés de responsabilité :

- exécution des tâches et missions déterminées : niveau 1 de l'échelle ;
- actions entrant dans le cadre des projets et des missions :
niveau 2 de l'échelle ;
- responsabilité globale des projets et des missions : niveau 3 de l'échelle.

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

ECHELLE : NC.

REPRESENTATION de l'organisme : Non concerné.

GESTION DU PERSONNEL : Non concerné.

GESTION DE BUDGET : Non concerné.

ECHELLE : 1.

REPRESENTATION de l'organisme : Ponctuelle.

GESTION DU PERSONNEL : Ponctuelle.

GESTION DE BUDGET : Exécutions des opérations.

ECHELLE : 2.

REPRESENTATION de l'organisme : Par délégation.

GESTION DU PERSONNEL : Dans le cadre d'une équipe.

GESTION DE BUDGET : Suivi dans une enveloppe déterminée.

ECHELLE : 3.

REPRESENTATION de l'organisme : Contractuellement.

GESTION DU PERSONNEL : Dans le cadre de la structure.

GESTION DE BUDGET : Gestion et contrôle du budget.

Grille de qualification des employés

Un employé est chargé de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et du compte rendu des

résultats. Son travail est clairement défini et organisé dans le cadre d'une procédure, au sein d'une équipe. Selon le niveau, les tâches à exécuter sont plus ou moins complexes. Il peut être amené à suivre un budget simple.

QUALIFICATION de la fonction : Exécution tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière.

ECHELON : 1.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.160.

Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis.

ECHELON : 1.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : V.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.280.

Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence.

ECHELON : 1.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : nc.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.470.

NC : non concerné.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

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

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

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

QUALIFICATION de la fonction : Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples.

ECHELON : 2.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 1c.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : IV.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.550.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission limitée.

ECHELON : 2.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc.

Gestion du personnel : nc.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.690.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 1.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 1.800.

QUALIFICATION de la fonction : Gestion d'une mission globale.

ECHELON : 2.4.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : 1.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 2.

Gestion du personnel : 2.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : III.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.140.

NC : non concerné.

Grille de qualification des cadres

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

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

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

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste.

ECHELON : 3.1.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 2.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II).

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.400.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou

d'une mission complexe. Responsable de projet.

ECHELON : 3.2.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 3.

Gestion du budget : nc à 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

INDICE (valeur en points) : A partir de 2.800.

QUALIFICATION de la fonction : Animation et gestion d'une structure.

ECHELON : 3.3.

DEGRE d'autonomie :

Représentation : nc à 3.

Gestion du personnel : nc à 2.

Gestion du budget : 2 à 3.

DEGRE de responsabilité :

Représentation : 3.

Gestion du personnel : 3.

Gestion du budget : 3.

NIVEAU REQUIS (à titre indicatif : II.

INDICE (valeur en points) : A partir de 3.350.

(1) Le degré d'autonomie et de responsabilité varie en fonction de la structure concernée. D'où la nécessité d'utiliser plusieurs valeurs.

NC : non concerné.

Chapitre XIII : Promotion - Formation professionnelle

Formation professionnelle.

Article 40

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

Niveaux de formation : tels que définis par l'éducation nationale :

- niveau V : CAP, BEP, seconde générale technologique ;

- niveau IV : BT, bacs ;

- niveau III : BTS, DUT, DEUG, DEUST ;

- niveau II : ingénieur, licence, maîtrise, DESS, DEA ;

- niveau I : doctorat.

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

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

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

- les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;

- les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;

- les tâches complexes font appel à des compétences multiples.

Modèle de fiche de saisine

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 9 décembre 2002 JORF 20 décembre 2002.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

ET D'INTERPRÉTATION

DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES ORGANISMES DE TOURISME

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

AVIS DE SAISINE

Dossier présenté par : ...

Employeur concerné : ...

LITIGE

Articles de la convention mis en cause :

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

Commentaires :