

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

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 36 du 22 mai 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-28 étendu par arrêté du 20 août 2004 JORF 1er septembre 2004.

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

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

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

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

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

### **Avantages acquis**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

- soit individuellement par contrat ;

- soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

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

## **Liberté d'opinion et droit syndical**

### **Article 3**

En vigueur étendu

#### **3.1. Droit syndical**

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

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

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

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

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

#### **3.2. Sections syndicales**

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2. bis Communication syndicale

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

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

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

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

### 3.3. Délégués syndicaux

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

Un délégué syndical est reconnu :

- au niveau des entreprises dont l'effectif atteint au moins 26 salariés ;
- au niveau des établissements lorsque ceux-ci atteignent également ce seuil de 26 salariés.(1)

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

Un regroupement régional des établissements est possible.

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

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

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

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

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

### 3.3. bis Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux

Tout nouveau délégué syndical désigné bénéficie de cinq jours de formation économique selon son choix.

Tous les 3 ans, les délégués syndicaux bénéficieront d'un bilan d'évaluation de leur rémunération accompagné d'une comparaison à des postes similaires aux leurs. Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations syndicales ont droit à un temps de préparation rémunéré égal au temps prévu pour la négociation elle-même.

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur ou par la commission mixte et de ses groupes de travail, d'une prise en charge à hauteur de dix jours par an (déplacement et mission inclus : en sus du crédit d'heures mensuel) correspondant à un plafond de frais réels de 1 600 € ; les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées des 1 600 € précités.

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

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

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

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

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

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

## **Titre II : Représentation du personnel**

### **Délégués du personnel**

#### **Elections des délégués du personnel.**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Electorat - Eligibilité**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

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

- les permanents, tels que définis à l'article 15, doivent justifier de douze mois au moins de présence dans l'entreprise ;

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

Des dérogations aux conditions requises pour être électeur et éligible, pour les organismes ou établissements dont l'ouverture d'accueil aux adhérents est inférieure à 6 mois par an, pourront éventuellement être

appliquées localement, après accord entre les organisations syndicales et le chef d'établissement ou sur autorisation de l'inspection du travail.

## **Mission**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux chefs d'établissement toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux classifications professionnelles ainsi qu'à l'application du code du travail, de la présente convention, de ses annexes et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle et d'accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites.

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

## **Exercice des fonctions de délégué**

### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas, les délégués du personnel disposent alors du matériel de rangement nécessaire, fermant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les délégués, est placée sous leur responsabilité. (1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 424-4 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

## **Comité d'entreprise**

### **Création - Élection des membres du comité d'entreprise**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## **Electorat - Eligibilité**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Sont électeurs aux élections du comité d'entreprise :

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

Sont éligibles :

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

## **Durée du mandat**

### **Article 10**

En vigueur étendu

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

## **Mission du comité d'entreprise**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

Notamment :

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



# Fonctionnement du comité

## Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 28 du 26 mai 1993 en vigueur le 1er novembre 1993 étendu par arrêté du 27 octobre 1993 JORF 9 novembre 1993

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

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

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

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

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

L'employeur prend à sa charge à l'élection ou tous les quatre ans en cas de réélection une formation économique de 5 jours maximum pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux désignés pour siéger au comité d'entreprise. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).

# Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement

## Article 12 bis

En vigueur étendu

### 1. Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise ou d'établissement qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation.

Pour cela, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord (1).

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

## 2. Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail.

## 3. Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme du temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue par la loi.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 12 bis de la convention collective est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

## **Titre III : L'emploi**

### **Information sur l'emploi**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

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

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

### **Définition des contrats de travail**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel :

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

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

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

### **Personnel permanent**

#### **Contenu des contrats**

## **Article 15**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Communication de la convention collective nationale**

### **Article 15 bis**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Période d'essai**

### **Article 16**

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Modifications aux contrats relatives à l'emploi**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

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

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

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

##### **a) Mutation (1) :**

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

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

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

#### b) Modification d'affectation :

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

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

## 2. Affectation promotionnelle accompagnée ou pas de mutation

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

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

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

Celle-ci est fixée à :

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

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

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

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

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

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

Les modifications d'affectation et les mutations sont portées à la connaissance des représentants du personnel. (1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

# Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations

## Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

## Personnel saisonnier

### Contenu du contrat

## Article 19

En vigueur étendu

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

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

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;

- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

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

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

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

Personnel saisonnier.

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

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

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

## **Période d'essai**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

La période d'essai est fixée à :

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

## **Dispense de la période d'essai**

### **Article 21**



En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

## **Dispositions particulières au premier contrat saisonnier**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 étendu par arrêté du 20 avril 1990 JORF 2 mai 1990.

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

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

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

## **Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs**

### **Article 23**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 étendu par arrêté du 20 avril 1990 JORF 2 mai 1990

#### **a) Renouvellement du contrat (1):**

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

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

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

#### **b) Titularisation :**

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

c) Non-renouvellement :

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

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

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

## **Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution**

### **Article 23 bis**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

A l'initiative de l'employeur : au-delà de la période d'essai, conformément au code du travail, seule la faute grave ou la force majeure peut permettre la rupture du contrat saisonnier en cours d'exécution. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

## **Personnel d'appoint**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 étendu par arrêté du 20 avril 1990 JORF 2 mai 1990.

Du fait de l'activité discontinuée des organismes de tourisme social, il est nécessaire d'engager, pour une période déterminée d'un mois maximum, du personnel d'appoint rémunéré sur des bases forfaitaires

proportionnelles au temps de travail effectué, conformément à la législation en vigueur et aux accords conventionnels. La durée de la période d'essai est fixée à un jour par semaine.

## **Personnel et statuts particuliers**

### **Temps partiel, jeunes, handicapés**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

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

## **Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers**

### **Salaire de base**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié en dernier lieu par avenant n° 38 du 25 juillet 2001 étendu par arrêté du 24 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001

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

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

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

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

#### **Article 26**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Modalités de révision de la valeur des salaires minima**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié en dernier lieu par avenant n° 46 du 5 avril 2006, arrêté d'extension du 26 octobre 2006

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

## **Egalité de rémunération entre hommes et femmes**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

Il est accordé une prime d'ancienneté dont le montant, la fréquence et les modalités sont fixés, au niveau de chaque entreprise, dans un délai d'un an après la date de signature de la convention.

## **Avantages acquis après 1 an de présence**

### **Article 30**

En vigueur étendu

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

- treizième mois attribué en une ou plusieurs fois, selon les usages des entreprises signataires. Lorsque le droit au treizième mois intervient en cours d'année, ce supplément de salaire est acquis au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date de l'ouverture du droit ;

Il en est de même en cas de cessation de contrat. Une fraction de mois est payée pro rata temporis ;

- maintien du salaire en cas de maladie, pendant la durée du contrat liant le salarié à l'employeur selon le titre VIII ;

- paiement des jours fériés et attribution de congés spéciaux selon l'article 42.

## **Déménagement**

### **Article 31**

En vigueur étendu

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

## **Frais de déplacement**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

## **Logement dans les établissements de vacances**

### **Article 33**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Nourriture**

### **Article 34**

En vigueur étendu

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

## **Avantages collectifs culturels et de loisirs**

### **Article 35**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

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

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

## **Régime de retraite**

### **Article 36**

En vigueur étendu

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

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



## **Titre V : Durée du travail**

### **Durée hebdomadaire du travail**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Titre VI : Congés et absences**

### **Travail effectif**

#### **Article 38**

En vigueur étendu

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

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

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

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

### **Durée des congés payés**

#### **Article 39**

En vigueur étendu

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

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

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée :

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

### **Repos hebdomadaire**

#### **Article 40**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

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

## **Jours fériés**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

## **Congés spéciaux**

### **Article 42**

En vigueur étendu

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

1. Evénements d'ordre familial (1) :

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

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

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint, d'un descendant, père ou mère : 4 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 2 jours ouvrables ;
- plus le délai de déplacement, limité, au total, à 2 jours ouvrables ;
- présélection pour le service national, dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ancienneté au moins égale à 1 an :

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

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

#### 2. Congés maladie pour soigner un enfant :

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

#### 3. Congés pour exercice d'un mandat syndical :

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

#### 4. Congé sans solde :

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

#### 5. Congé éducation ouvrière :

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

#### 6. Congés cadre jeunesse :

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

#### 7. ... :

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

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

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

## **Titre VII : Formation**

### **Formation professionnelle continue**

#### **Article 43**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

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

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

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

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

## **Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents**

### **Maladie et accident**

#### **Article 45**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

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

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

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

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

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) sont exigées. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).

### **Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

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

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

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

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

# Maternité

## Article 47

En vigueur étendu

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

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

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

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



## **Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail**

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

#### **Article 48**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

### **Formation des membres du CHSCT**

#### **Article 49**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

# **Titre X : Rupture du contrat de travail**

## **Démission**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

## **Licenciement individuel**

### **Article 51**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Licenciement pour faute grave**

### **Article 52**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par avenant n° 32 du 19 novembre 1997 BO conventions collectives 98-2, étendu par arrêté du 23 avril 1998 JORF 8 mai 1998.

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

# Licenciement collectif pour motif économique

## Article 53

En vigueur étendu

1. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel.
2. Afin de permettre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel de jouer leur rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées est faite de telle sorte qu'un délai de 3 semaines avant la date d'envoi de la lettre de demande d'autorisation auprès de l'administration soit respecté.
3. L'information donnée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel doit être accompagnée d'un document écrit exposant les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.
4. Si, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les conditions prévues aux alinéas ci-dessus, les mesures de suppression d'emplois sont maintenues, l'ordre des licenciements doit tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service.
5. Concernant les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux, la réglementation prévue par la loi doit être respectée.
6. Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement.

## Délai-congé (préavis)

### Article 54

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

Après la période d'essai, la durée du délai-congé (préavis) est fixée comme suit :

Cas de démission :

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

Cas de licenciement :

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

- 1 mois pour les employés, les ouvriers ;

- 2 mois pour les agents de maîtrise ;

- 3 mois pour les cadres.

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

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

- 3 mois pour les cadres.

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

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

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 55**

En vigueur étendu

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du délai-congé, est allouée à tout salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, à condition qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté effective dans l'entreprise au moment du congédiement.

Cette indemnité est calculée sur ces bases :

- pour la tranche des 5 premières années de travail effectif :

2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à compter de la 6e année : 1/2 mois par année.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement. Pour toute année commencée, l'indemnité est versée au prorata du temps de travail accompli.

## **Certificat de travail**

### **Article 56**

En vigueur étendu

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

Ce certificat indique :

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

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

## **Départ à la retraite**

### **Article 57**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Titre XI : Procédure**

### **Publicité et durée de l'accord**

#### **Article 58**

En vigueur étendu

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

Elle est conclue pour une durée de 1 an.

Elle se poursuit par tacite reconduction annuellement.

### **Révision**

#### **Article 59**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

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

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

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

### **Dénonciation**

#### **Article 60**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Commission paritaire**

### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par avenant n° 54 du 21 juin 2012 étendu par arrêté du 19 juillet 2013 JORF du 4 août 2013 page 13310.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de valider ou non les accords signés dans des entreprises de la branche du TSF de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel (1).

Cette commission est composée paritairement de la manière suivante :

- le collège salarié comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est représenté par un nombre égal de représentants à celui de la composition du collège salarié.

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

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Les organisations d'employeurs doivent alors convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

Les avis rendus par la CPNIV de branche de la convention collective nationale du tourisme social et familial ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres (2).

(1) Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 61 de la convention collective est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2013-art. 1)

(2) Les termes : « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 61 de la convention collective sont exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

## **Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)**

### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par avenant n° 54 du 21 juin 2012 étendu par arrêté du 19 juillet 2013 JORF du 4 août 2013 page 13310.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de valider ou non les accords signés dans des entreprises de la branche du TSF de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel (1).

Cette commission est composée paritairement de la manière suivante :

- le collège salarié comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est représenté par un nombre égal de représentants à celui de la composition du collège salarié.

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



Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Les organisations d'employeurs doivent alors convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

Les avis rendus par la CPNIV de branche de la convention collective nationale du tourisme social et familial ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres (2).

(1) Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 61 de la convention collective est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2013-art. 1)

(2) Les termes : « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 61 de la convention collective sont exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

## **Application**

### **Article 62**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 octobre 1984 étendu par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

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

(Suivent les signatures.)