

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE  
TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL DU 28 JUIN 1979,  
MISE À JOUR DU 10 OCTOBRE 1984

IDCC 1316

Brochure 3151

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 06/10/2022

Tourisme social et familial

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984</b> .....	5
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	5
Article 1 - Champ d'application .....	5
Article 3 - Liberté d'opinion et droit syndical .....	5
<b>Titre II : Représentation du personnel</b> .....	7
Délégués du personnel .....	7
Article 4 - Elections des délégués du personnel .....	7
Article 4 - Mise en place et composition du CSE .....	7
Article 5 - Electorat - Eligibilité .....	7
Article 6 - Mission .....	8
Article 6 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés .....	8
Article 7 - Exercice des fonctions de délégué .....	8
Article 7 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés .....	8
Comité social et économique CSE .....	8
Article 4 - Elections des délégués du personnel .....	8
Article 4 - Mise en place et composition du CSE .....	9
Article 5 - Electorat - Eligibilité .....	9
Article 6 - Mission .....	9
Article 6 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés .....	9
Article 7 - Exercice des fonctions de délégué .....	9
Article 7 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés .....	10
Comité d'entreprise .....	10
Article 8 - Création - Élection des membres du comité d'entreprise .....	10
Article 8 - Fonctionnement du CSE dispositions communes .....	10
Article 9 - Electorat - Eligibilité .....	11
Article 9 - Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés .....	11
Article 10 - Durée du mandat .....	11
Article 10 - Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés .....	12
Article 11 - Mission du comité d'entreprise .....	12
Article 11 - Mise en place de la CSSCT .....	12
Article 12 - Fonctionnement du comité .....	12
Article 8 - Création - Élection des membres du comité d'entreprise .....	13
Article 8 - Fonctionnement du CSE dispositions communes .....	13
Article 9 - Electorat - Eligibilité .....	14
Article 9 - Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés .....	14
Article 10 - Durée du mandat .....	14
Article 10 - Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés .....	14
Article 11 - Mission du comité d'entreprise .....	15
Article 11 - Mise en place de la CSSCT .....	15
Article 12 - Fonctionnement du comité .....	15
<b>Titre III : L'emploi</b> .....	15
Article 13 - Information sur l'emploi .....	15
Article 14 - Définition des contrats de travail .....	16
Personnel permanent .....	16
Article 15 - Contenu des contrats .....	16
Article 15 bis - Communication de la convention collective nationale .....	16
Article 16 - Période d'essai .....	16
Article 17 - Modifications aux contrats relatives à l'emploi .....	16
Article 18 - Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations .....	17
Personnel saisonnier .....	17
Article 19 - Contenu du contrat .....	17
Article 20 - Période d'essai .....	18
Article 21 - Dispense de la période d'essai .....	18
Article 22 - Dispositions particulières au premier contrat saisonnier .....	18
Article 23 - Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs .....	18
Article 23 bis - Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution .....	18
Article 24 - Personnel d'appoint .....	19
Personnel et statuts particuliers .....	19
Article 25 - Temps partiel, jeunes, handicapés .....	19
<b>Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers</b> .....	19
Salaire de base .....	19

Article 27 - Modalités de révision de la valeur des salaires minima .....	19
Article 28 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes .....	19
Article 29 - Prime d'ancienneté .....	19
Article 30 - Avantages acquis après 1 an de présence .....	19
Article 31 - Déménagement .....	20
Article 32 - Frais de déplacement .....	20
Article 33 - Logement dans les établissements de vacances .....	20
Article 34 - Nourriture .....	20
Article 35 - Avantages collectifs culturels et de loisirs .....	20
Article 36 - Régime de retraite .....	20
<b>Titre V : Durée du travail</b> .....	20
Article 37 - Durée hebdomadaire du travail .....	20
<b>Titre VI : Congés et absences</b> .....	21
Article 38 - Travail effectif .....	21
Article 39 - Durée des congés payés .....	21
Article 40 - Repos hebdomadaire .....	21
Article 41 - Jours fériés .....	21
Article 42 - Congés spéciaux .....	21
<b>Titre VII : Formation</b> .....	22
Article 43 - Formation professionnelle continue .....	22
<b>Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents</b> .....	22
Article 45 - Maladie et accident .....	22
Article 46 - Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident .....	22
Article 47 - Maternité .....	22
<b>Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail</b> .....	22
Article 48 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	23
Article 49 - Formation des membres du CHSCT .....	23
<b>Titre X : Rupture du contrat de travail</b> .....	23
Article 50 - Démission .....	23
Article 51 - Licenciement individuel .....	23
Article 52 - Licenciement pour faute grave .....	23
Article 53 - Licenciement collectif pour motif économique .....	23
Article 54 - Délai-congé préavis .....	23
Article 55 - Indemnité de licenciement .....	24
Article 56 - Certificat de travail .....	24
Article 57 - Départ à la retraite .....	24
<b>Titre XI : Procédure</b> .....	24
Article 58 - Publicité et durée de l'accord .....	24
Article 59 - Révision .....	24
Article 60 - Dénonciation .....	24
Article 61 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI .....	24
Article 62 - Application .....	26
<b>Textes Attachés</b> .....	27
<b>Avenant n° 27 du 17 septembre 1991 relatif au régime de retraite supplémentaire</b> .....	27
<b>Avenant n° 16 du 27 novembre 1987 relatif à l'emploi saisonnier</b> .....	27
<b>Accord du 27 décembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation</b> .....	29
<b>Additif du 28 juin 1979 à la convention collective, relatif à l'emploi et la formation</b> .....	33
<b>Avenant n° 37 du 25 juillet 2001 relatif à l'ARTT</b> .....	33
<b>Avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif aux classifications et aux salaires</b> .....	40
<b>Avenant n° 40 du 12 février 2003 portant modification de l'avenant n° 37 relatif à l'ARTT</b> .....	43
<b>Avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme</b> .....	44
<b>Avis d'interprétation relatif au statut d'assimilé cadre Avenant du 3 juin 2004</b> .....	46
<b>Lettre de dénonciation du 7 septembre 2005 de l'ensemble des employeurs de l'annexe I régime de prévoyance</b> .....	46
<b>Avenant n° 47 du 5 avril 2006 relatif à la mise à la retraite</b> .....	46
<b>Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire</b> .....	48
<b>Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire (annexe I)</b> .....	58
<b>Avenant n° 1 du 3 avril 2008 à l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de prévoyance complémentaire</b> .....	59
<b>Avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance</b> .....	60
<b>Avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords</b> .....	63
<b>Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	63
<b>Avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance</b> .....	66
<b>Avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective</b> .....	68

<b>Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire</b>	70
<b>Accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement</b>	74
<b>Avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</b>	75
<b>Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective</b>	76
<b>Adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers</b>	77
<b>Avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	77
<b>Accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b>	78
<b>Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	79
<b>Accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés</b>	84
<b>Accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage</b>	86
<b>Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage</b>	91
<b>Accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b>	92
<b>Avis d'interprétation du 12 février 2020 relatif aux articles 1er et 23 de la convention collective</b>	95
<b>Accord du 10 juin 2020 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au « Covid-19 »</b>	96
<b>Accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 »</b>	97
<b>Accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)</b>	98
<b>Accord du 3 février 2021 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 »</b>	102
<b>Avenant du 3 février 2021 prorogeant l'accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 »</b>	103
<b>Avenant n° 65 du 3 février 2021 à l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 relatif à la classification conventionnelle</b>	104
<b>Avenant n° 66 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail</b>	106
<b>Avenant n° 67 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail</b>	107
<b>Avenant du 29 septembre 2021 à l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage</b>	110
<b>Accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance</b>	110
<b>Avenant du 3 février 2022 à l'avenant n° 65 du 3 février 2021 relatif à la classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])</b>	116
<b>Avenant du 1er juin 2022 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)</b>	117
<b>Avenant n° 1 du 1er juin 2022 à l'accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance</b>	118
<b>Accord de méthode du 1er juin 2022 relatif à l'organisation de la négociation collective</b>	120
<b>Textes Salaires</b>	123
<b>Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires</b>	123
<b>Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires</b>	123
<b>Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires</b>	124
<b>Avenant n° 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires (1)</b>	124
<b>Avenant n° 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008</b>	124
<b>Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010</b>	124
<b>Avenant n° 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011</b>	125
<b>Avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012</b>	125
<b>Avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012</b>	125
<b>Avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014</b>	126
<b>Avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015</b>	126
<b>Avenant n° 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	126
<b>Avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020</b>	127
<b>Avenant n° 71 du 8 novembre 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er janvier 2022</b>	128
<b>Avenant n° 72 du 1er juin 2022 relatif aux minima conventionnels</b>	129
<b>Textes Extensions</b>	131
<b>ARRETE du 30 juin 1986</b>	131

<b>ARRETE du 15 avril 1987</b> .....	131
<b>ARRETE du 6 mars 1990</b> .....	131
<b>ARRETE du 16 mars 1990</b> .....	131
<b>ARRETE du 20 avril 1990</b> .....	131
<b>ARRETE du 13 juillet 1990</b> .....	132
<b>ARRETE du 9 août 1990</b> .....	132
<b>ARRETE du 4 mars 1991</b> .....	132
<b>ARRÊTÉ du 4 mars 1993</b> .....	132
<b>ARRÊTÉ du 15 octobre 1993</b> .....	132
<b>ARRÊTÉ du 27 octobre 1993</b> .....	132
<b>ARRETE du 3 octobre 1994</b> .....	132
<b>ARRETE du 20 avril 1995</b> .....	133
<b>ARRETE du 1 juillet 1991</b> .....	133
<b>ARRETE du 11 février 1992</b> .....	133
<b>ARRETE du 23 avril 1998</b> .....	133
<b>ARRETE du 22 décembre 1998</b> .....	134
<b>ARRETE du 19 décembre 2001</b> .....	134
<b>ARRETE du 24 décembre 2001</b> .....	135
<b>ARRETE du 4 décembre 2002</b> .....	136
<b>ARRETE du 10 mars 2003</b> .....	136
<b>ARRETE du 9 décembre 2003</b> .....	136
<b>ARRETE du 10 mai 2004</b> .....	137
<b>ARRETE du 8 juin 2004</b> .....	137
<b>ARRETE du 20 août 2004</b> .....	137
<b>ARRETE du 25 octobre 2004</b> .....	138
<b>ARRETE du 3 octobre 2005</b> .....	138
<b>ARRETE du 26 octobre 2006</b> .....	139
<b>ARRETE du 6 décembre 2006</b> .....	139
<b>Textes parus au JORF</b> .....	141
<b>Arrêté du 28 décembre 2018</b> .....	141
<b>Arrêté du 16 avril 2019</b> .....	141
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b> .....	141
<b>Arrêté du 26 juillet 2019</b> .....	142
<b>Arrêté du 31 janvier 2020</b> .....	142
<b>Arrêté du 26 mai 2020</b> .....	142
<b>Arrêté du 23 juillet 2020</b> .....	143
<b>Arrêté du 18 août 2020</b> .....	143
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b> .....	143
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	144
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	144
<b>Arrêté du 20 novembre 2020</b> .....	145
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	145
<b>Arrêté du 10 février 2021</b> .....	146
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	146
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	146
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	147
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	147
<b>Arrêté du 18 janvier 2022</b> .....	148
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	148

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL DU 28 JUIN 1979, MISE À JOUR DU 10 OCTOBRE 1984

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des mnoiaass fliamliaes de vaeancs ; Sndyciat des atiascionoss de trusmoie de pmootorin sacloie de vaenaccs et lsiiros (S.A.T.P.S.) ; Fédération naniatole truimose et taraivl (F.N.T.T.) ; Gmopneeur snydacil des ogmneisas de triuosme siacol (G.S.O.T.S.) ;
Syndicats signataires	Fédération des employés, cdears tneinecihcs et anetgs de maîtrise F.E.C.T.A.M-C.F.T.C. ; Fédération des employés et cardes C.G.T.F.O. ; Fédération des tnsortaprs et du triumose C.F.E.C.G.C. ; Fédération générale des services-livre ; Fédération crmeomce dbourtstiiin seevicrs C.G.T..
Organisations adhérentes signataires	Uonin noaalitne des osneargmis de développement social, stporif et cueturll (Unodesc) par lretrte du 19 février 1991.  Fédération USNA Sprot 3S , par lrette du 18 jiuin 2018 (BO n°2018-41)
Organisations dénonçantes signataires	La fédératio nlnainatoe des maisons, villgaes et gîtes falmiaiaux de vacances, campings, cap France, 28, pacle Saint-Georges, 75009 Pairs ; Le scyidnat des ascinsooitas du tourisme, de prmoitoo sociale, de vcancaes et de loisirs, 1, iasmpse des Dahlias, 25200 Grmndnhraocat ; Loisirs, vacances, tourisme, représentée par le S.A.T.P.S., 68, rue d'Hauteville, 75010 Pairs ; Vacances, loisirs, familles, 132, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, La C.F.D.T., fédération des services, 47, auneve Simon-Bolivar, 75019 Paris, L'ensemble des saergtainis de la cntvioeonn cvtlceloe ntailonae du 15 avril 1976, en alpiptaicon de l'article 31, décident de dénoncer tuos les aiecltrs et atvnanes de la cnioentvon précitée crnncnaet la prévoyance collective. Ce régime ctroveinoennl de prévoyance est remplacé par l'annexe prévoyance signée le 7 décembre 1994 dnas le crade de la cnveootinn ctovillcee du 28 jiuin 1979 dtie " coeovntnin cicevotlle notinlaae des oagsrmiens de tsriumoe soaicl et fmaliial ". Ne stesbnsuit dnoc que les atriels qui cncorneret la ritrtae complémentaire aevc désignation de la C.R.I.-U.N.I.R.S. et arrêté d'extension ministériel en dtae du 6 mras 1968. (J.O. du 20 mras 1968, p. 3128) aisini que les anevtans 5 du 7 jiuin 1984 et 9 du 18 nmervobe 1986. La dtae d'effet de cet arccod de dénonciation est la dtae d'effet de l'annexe prévoyance à la cnivoenotn cliclovtee nloiaante des osirngames du tioumsre social. Il est rappelé que dnas le cdare du diort des centonnivos collectives, les salariés conervnset les aangtveas ileunidvdis auiqcs (art.L. 132-8 du cdoe du travail). (BO cneotnivos cteclvelvois 94-52).

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2022*

La connteovin cceilovtle du toumrsie siocal et flimiaal règle, sur le tritrieoe national, les rroptaps entre les eolmepryus et les salariés des oemigsanrs de tosuumre saocil et faiimlal snas but lacrtuif dnoc l'activité picpiralne est de mettre à la dioiospsn de leurs usgares des lgotemes en miasnos familiales, certnes et vgileals de vcanaces à équipements légers ou développés et, accessoirement, d'exploiter des tariners de camping-caravaning ou d'organiser des séjours ou des vogayes de vcncaees ou de loisirs.

Les oamsignres concernés par la présente cnvenooinn ecnenet l'activité pnipicrae satuivne : exoiitplaon de maisons familiales, cetrnes et vlaliags de vanceacs mtnatet éventuellement à la dotisiospn des tsiorutes des secrevis de restauration, de liiorss ou de sortps et des iasnltaionlts sanitaires. A tirte accessoire, ils peevnut etlpeoixr des teirrnas de camping-caravaning, des acenags de voyages.

A ttrie indicatif, les eetrisnps rnleveat de la présente cvonoinetn snot le puls svounet classées suos les cdoes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z.

Les établissements dépendant d'organismes de tuomsire social et failimal et développant des activités à trtie arccsseioe snot le puls svoneot classés suos les cedos NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z.

La présente ctovievnon s'applique aux sièges soacuix et cternes d'activité aavttisdinrme des ongrasmies acostfisiais visés cidessus (généralement référencés suos les codes NAF 70.10Z et 94.99Z).

### Article 3 - Liberté d'opinion et droit syndical

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2022*

#### 3.1. Doit syndical

L'exercice du doit snydial est rnoecnu dnas tteous les entreprises. Les prtaias seaiatrnngis rsseninacoet la liberté d'opinion ansii que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tuot sidyacnt posnefiseonrl constitué de la deuxième prtiae du cdoe du travail.

Les praties s'engagent à ne predrne en aucun cas en considération dnas les ronatiles de travail, au sien des entreprises, les opinions, les orniesigs et le fiat d'adhérer ou non à un syndicat.

Les eeypromlus s'engagent en peaicruitr à ne pas pednrre en considération le fiat d'appartenir ou non à un sdcyant puor arrêter les décisions cnrceaont le recrutement, la promotion, la répartition du travail, la foamtrin professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'application des sannictos et des meersus de dcipilsine et de licenciement.

La grève n'entraîne pas rruutpe du cantort de travail, auunce scaiont dipaircisilne ne puet être psrie puor fiat de grève.

### 3.2. Soinetcs syndicales

La liberté cioeltlve de consiutetr des stcoiens sdlainyec est rouecne aux sadtincys représentatifs. La liberté d'action et d'expression est runoence aux sincoets secyadinls pamri le pesonernl de l'entreprise.

La création et le fnnimoncoenett des stinecos secadylinls snot placés dnas le carde des doippsoints légales.

Des accords, au neiyav des entreprises, pueenvt compléter les disioisptnos prévues à la présente convention.

La ccotelle des coitiosants sneydilcas puet être effectuée dnas l'entreprise et pdnneat les heuers de travail.

Dans la mursee du possible, un lcoal aménagé est mis à la diisoptison des socnites sndylceias dnas les eertipsres de monis de 200 salariés inclus. Au-delà, les dnsispitioos légales s'appliquent.

Une armorie frnmeat à clé srea msie à la doipissoitn de cuaqhe délégué sanydicl sur les setis où ils existent.

Chaque scteion saycnilde constituée puet faire apepl à un représentant de l'organisation dnot elle relève.

Les sncoetis snlieaycnds pnvueet réunir lures mrbemes à ccunrnoree de 1 herue par mios pdeannt le tmpes de travail. Cttee huere est déterminée après enentte préalable aevc la direction, en ftinoocn des problèmes inhérents à la bnnoe machre de l'entreprise (problèmes de sécurité, d'accueil, de maintenance). L'entreprise met un laocl à la dipoostiin des snotiecs slydicneas puor la tenue des réunions.

### 3.2.bis Communication syndicale

L'affichage des citmoucimannos snyiacelds s'effectue lbnrmieet sur les paenunax mis à la dtooisspiin des oonigrtainsas syndicales. Ces punaeaux snot dictitsins de cuex affectés aux

cmutnimoicanos du comité saocil et économique.

Dans les stutrercus où il n'y a pas de délégué syndcial d'entreprise, un pneaanu peenttrmat l'affichage de six foatrms 21x29,7 centimètres srea à dpiitoossin des stalydcns de salariés qui prornuot ueiisltr ce paaennu à luer cvconenna puor luer irfomoatnin syndicale. Un emprpieaxle de ces cicnoiomnamuts srea remis simultanément au cehf d'entreprise ou au rlsesanopbe d'établissement.

L'accès de ce penanau est autorisé qturae fios par an au mumxaim à des représentants sdciyuanx extérieurs à l'entreprise ou à l'établissement et mandatés par les onaoagrtsins sdleiykans saenagiitrs de la ctnivnoeon collective.

Il pourra être procédé à la duiosfifn des pctnoaulibis et des tctars émanant des oagaiionrtsns sdcalenyis dnas l'enceinte de l'établissement.

### 3.2. ter Représentant de sioetcn syndicale

Chaque syciandt non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du cdoe du trvaial puet désigner, conformément aux dsoponitiiss légales, un représentant de soitecn syndicale.

Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué sdcaiynt à l'exception du pvouvoir de négocier des accdros collectifs.

### 3.3. Délégués syndicaux

L'activité des délégués sayicnndx désignés par les oiitrogasnans snclydeias s'exerce dnas le crade de la loi.

Un délégué scaynidl est rnncoeu :

-au niaevu des eripesenrts dnot l'effectif atientt au moins 26 salariés ;

-au nievau des établissements lusqroe ceux-ci aeentgtnit également ce seuil de 26 salariés.(1)

A ptiar de 50 salariés, les dsiistoonpis légales s'appliquent.(2)

Un repnguoeremt régional des établissements est possible.

On torrueva dnas le taelbau ci-dessous le mtnoant mnesuel du crédit d'heures solen l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le crédit d'heures est utilisé conformément aux dnsipioitso du cdoe du travail.

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mneuesl du crédit d'heures
26 à 49	5 heures
50 à 150	12 heures
151 à 499	18 heures
500 et plus	24 heures

Cet efetfic est déterminé conformément à la réglementation sur la détermination des silues d'effectifs.

Les délégués suiydcnax pracptaniit à des réunions pteiaris oclaeifils ou organisées d'un cmumon aoccrd enrte les ptireas saiearnigts de la présente cntonveion ont luer sraliae mneatinu dnas la ltiime d'un délégué siaycndl par ensrteprrie et par syndicat.

Les modalités raivetels au rsroebmmeuet des firas de déplacement snot définies par le règlement de l'AGPTSF.

### 3.3. bis Moeyns mis à la doiptisoisn des délégués snayciudx en entreprise

*Le congé de foitaomrn économique, scoilae et scalnyide est ouvret à tuot nuovaeu délégué snayidal cmoe à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est mobilisé dnas le carde des dsoitpsiions légales applicables, à svioar 12 jruos par an pavount aridentte 18 jruos puor les atemiuans des sategs et des soeissns de formation.(3)*

Les eneetnris de début de madnat et les entenirtes

psoenrnfelios doeivnt ptretemre de vérifier que le ou la délégué(e) ne siubt aucune dicsinrmtaion du fiat de l'exercice de son mdanat et bénéficie d'une évolution de rémunération cormonfe aux diionsisotps de l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail. Il est rappelé que les délégués snucaydix peuvent faire vdailer les compétences ascuqéis lros de l'exercice de luer mnaadt dnas le cadre de la vdliaiotan des aquics de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations salcndyeis ont droit à un tpems de préparation rémunéré égal au tpems prévu puor la négociation elle-même.

Un délégué sincdyal par ogioitrsnaan représentative dnas l'entreprise bénéficie, en derhos des rcرتونnes fniaast l'objet d'une ctcnoioiavn par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une eepopnlve de firas remboursés sur la bsaie des frias réels justifiés plafonné à 1 650 ?. Les potnaetirss preiss sur les steis de l'entreprise (selon disponibilité) ne snot pas décomptées de cette enveloppe. Un aoccrd d'entreprise puet déroger puls foebmleavart à ces dispositions.



Le système de cloiasibotpmntn des fairs de représentation (salaire et déplacement) ne diot pas cetsuoitnr une gêne à l'exercice de lures fonctions.

Article 3.3. ter Mynoes mis à dsotsipiion des salariés mandatés par une oaioratgisn sldcaynie représentative au nivaue niaoaatl(4)

Le/ la salarié (e) mandaté (e) par une osaoritnaign syialndce représentative puor siéger dnas une cmmisoosin ou un grpoue de traavil pairiarte de la bnchrhae bénéficie du minteain de siaalre puor les tmeps de préparation inrta et iuneicnasyrt dx nécessaires à ces réunions en présentiel puysHQie ou conférence téléphonique. Ces tmeps de préparation snot décomptés dès lros qu'ils snot justifiés par une fllieue de présence signée ou par un jtcistiaafuf de la réunion téléphonique. Ce tmeps de préparation est décompté en hueres et plafonné à 70 herues par année cliive puor caquhe mandaté d'une oaoiirtagnsincylade et par entreprise. Dnas le cas où les mandatés d'une même oatrsginoian sdyincae snot présents dnas la même entreprise, ce crédit de 70 hreeus est partagé.

Les firas afférents à ces réunions snot pirs en crahge par le fnods du paritarisme.

### 3.4. Iprntortuein de cornatt puor l'exercice d'un mnadat syndical.

Lorsqu'un salarié qttuie l'entreprise après un an de présence (selon l'article 30) puor exreecr un maadnt syiacndl ou une fointcon syndicale, l'intéressé :

1. Cvsronee l'ancienneté acuisqe à la dtae de son départ, et le tmeps passé à l'exercice de sa finooctn srea pirs en ctpome puor le caulcl de son ancienneté ;

2. Jiuot pnaednt six ans, à ceptmor de son départ, d'une priorité d'engagement dnas son eolmpi ou dnas un epmoli inqdiutee penadnt l'année qui siut l'expiration de son mandat. La dneamde de réembauche diot être présentée, au puls tard, dnas le mios qui siut l'expiration de son mandat.

(1) *Tiert étendu suos réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du cdoe du traavil (arrêté du 23 airvl 1998, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du cdoe du tariavl (arrêté du 23 airvl 1998, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu suos réserve du rscepet des dtniispsiois de l'article L. 2145-1 du cdoe du traavil. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)*

(4) *Les terems « au paln ntoianal » snot exlucs de l'extension cmome étant cirnraetos aux dsspoiitnos de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnrtoat rénovation de la démocratie scloiae et réforme du temps de travail. (Arrêté du 31 jieanvr 2020 - art. 1)*

## Titre II : Représentation du personnel

### Délégués du personnel

#### Article 4 - Elections des délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Dans cuhaqe établissement occupnat heamieublntelt au mnios 11 salariés équivalent tmeps plein (ETP), il est institué un comité saciol et économique (CSE).

Les cehfs d'établissement snot tuens d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et sleon le prlocotoe d'accord préélectoral signé aevc les oastgnnoiaris syndicales.

Les représentants snot élus puor 4 ans, suaf aoccrd d'entreprise faixnt ertne 2 et 4 ans la durée de luer mandat. Ils snot rééligibles.

Le nborme de mebrmes élus du CSE est fnooictn de l'effectif myoen de l'entreprise. Il est déterminé par les dinsioisopis légales et réglementaires.

Les anibtiotturs du CSE snot énoncées aux artclies 6 et 7 de la présente convention. Eells venriat en fnooictn de l'effectif de la sturcrute comme prévu aux ailcrts L. 2312-1 et santivus du cdoe du travail.

Conformément aux dnitpoosisis légales, chauqe ostiaraoginn sycaildne représentative désigne un représentant au CSE, qui atssise aux séances aevc viox consultative. Ce représentant est oeoelinamgbritt cisohi pamri les mmebers du penrosenl de l'entreprise et diot rmeilpr les cndonioits d'éligibilité fixées à l'article 5. Dnas les ersrieentps de mions de 300 salariés, le délégué syaindcl est de dirot représentant scyiadnl au CSE (RSCSE).

Il est asusi rappelé que les srutetucrs pnveeut par acrcod d'entreprise mtetre en pacle des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du cdoe du travail. Tuot mermbe élu du CSE, tltaiiure ou suppléant ou tuot salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), puet être représentant de proximité.

#### Article 4 - Mise en place et composition du CSE

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Dans cuhaqe établissement occanupt hltlumeeebnait au minos 11 salariés équivalent tmeps peiln (ETP), il est institué un comité sacoil et économique (CSE).

Les cfefs d'établissement snot tenus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et seoln le polctrooe d'accord préélectoral signé aevc les orisnoigntaas syndicales.

Les représentants snot élus puor 4 ans, suaf acrcod d'entreprise fxnait ertne 2 et 4 ans la durée de luer mandat. Ils snot rééligibles.

Le nrobme de mbeemrs élus du CSE est focointn de l'effectif meoyen de l'entreprise. Il est déterminé par les dotipsiisnos légales et réglementaires.

Les arnbituotits du CSE snot énoncées aux alecrtis 6 et 7 de la présente convention. Elles vraenit en fiooictn de l'effectif de la suutrrcte cmome prévu aux aitelrcs L. 2312-1 et sanuvtis du cdoe du travail.

Conformément aux ditsonspois légales, chaque otngiasaiorn sycnailde représentative désigne un représentant au CSE, qui asisste aux séances aevc viox consultative. Ce représentant est oelmnragebteiiit cisohi pmari les mmeerbs du poesennrl de l'entreprise et diot rmieplr les cotoniidns d'éligibilité fixées à l'article 5. Dnas les eepsitners de minos de 300 salariés, le délégué sndiyacl est de driot représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est assui rappelé que les sterurctus peuvnet par acrcod d'entreprise mrtete en pcalle des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du cdoe du travail. Tuot mrbeme élu du CSE, tliauitre ou suppléant ou tuot salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), puet être représentant de proximité.

#### Article 5 - Electorat - Eligibilité

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

Sont électeurs les salariés des duex sexes, âgés de szeie ans révolus, aynat au mnois tiros mios de présence dnas

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.

## Article 6 - Mission

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## Article 6 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## Article 7 - Exercice des fonctions de délégué

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## Article 7 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## Comité social et économique CSE

### Article 4 - Elections des délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CSE, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est désigné parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est aussi rappelé que les surruectcs penevnt par aocrd d'entreprise mrtete en pclae des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du cdoe du travail. Tuot mbmere élu du CSE, taiutrlie ou suppléant ou tuot salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), puet être représentant de proximité.

## Article 4 - Mise en place et composition du CSE

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Dans cqhuae établissement oucnrcpat hulmebtieanelt au mions 11 salariés équivalent tmpes pieln (ETP), il est institué un comité soical et économique (CSE).

Les cefhs d'établissement snot tneus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et sleon le procotloe d'accord préélectoral signé aevc les oniingsatroas syndicales.

Les représentants snot élus puor 4 ans, suaf arccod d'entreprise finxat etrne 2 et 4 ans la durée de luer mandat. Ils snot rééligibles.

Le nobrme de mbermes élus du CSE est ftnoocin de l'effectif moeyn de l'entreprise. Il est déterminé par les diipsstonois légales et réglementaires.

Les aiuottinbtrs du CSE snot énoncées aux aeitlracs 6 et 7 de la présente convention. Eells veinrnt en fotincon de l'effectif de la stcuturre cmome prévu aux ailcerts L. 2312-1 et sviaunts du cdoe du travail.

Conformément aux dnitiopsoiss légales, cuaqhe onaioiarsrgtn scndyilae représentative désigne un représentant au CSE, qui asstise aux séances aevc viox consultative. Ce représentant est oobmielnarigtet cshoi p mari les mbeemrs du peennsord de l'entreprise et diot ripmelr les ciotnndios d'éligibilité fixées à l'article 5. Dnas les enetisprers de moins de 300 salariés, le délégué sdayncil est de dorit représentant syancidrl au CSE (RSCSE).

Il est assui rappelé que les srrucettus puevnet par aocrd d'entreprise mrtete en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du cdoe du travail. Tuot mrbeme élu du CSE, tiuratlie ou suppléant ou tuot salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), puet être représentant de proximité.

## Article 5 - Electorat - Eligibilité

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

Sont électeurs les salariés des duex sexes, âgés de sieze ans révolus, anyat au mnios trois mios de présence dnas l'entreprise.

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

- les permanents, tles que définis à l'article 15, dvionet jtfuieirs de duzoe mios au mnios de présence dnas l'entreprise ;

- les saisonniers, tles que définis à l'article 19, dnoievt jfieustir au moins d'une année de présence dnas l'entreprise, conformément aux dinipotossis prévues à l'article 30.

Des dérogations aux cnoniitods reueqiss puor être électeur et éligible, puor les ogrienamss ou établissements dnot l'ouverture d'accueil aux adhérents est inférieure à 6 mios par an, prnorout éventuellement être appliquées localement, après aocrd entre les osiatnargions seclidayns et le chef d'établissement ou sur aoutaritoisn de l'inspection du travail.

## Article 6 - Mission

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

La délégation du pnrensoel au CSE a puor mossiin :  
? de présenter à l'employeur les réclamations ileliedudnivs ou collcteveis retivlaes aux salaires, à l'application du cdoe du tvaaril et des atures diotpnssiios légales concnrnaet naoemmntt la prtoioectn sociale, asini que des cniionntevos et adocracs alappbeicls dnas l'entreprise ;  
? de cubontier à pmuooroirv la santé, la sécurité et l'amélioration des cndonotiis de tvaaril dnas l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du traival ou de miadlaes piornlefosenesls ou à caractère ponfonriessel ;  
? d'exercer le diort d'alerte en cas d'atteinte aux ditors des peseornns ou de dngaer gvare et inimenmt dnas les ctiionnds prévues par les diionitpssis légales et réglementaires.

Les memerbs de la délégation du pennoserl du comité penevnt siaisr l'inspection du tarvail de tteous les panliets et oienrosabtvs realveits à l'application des doipisitnsos légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

## Article 6 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

La délégation du pnosreel au CSE a puor miosisn :  
? de présenter à l'employeur les réclamations ilvnludeidies ou cvoiceetlls laetievs aux salaires, à l'application du cdoe du tviraal et des aetrus diitponsoiss légales coracnennt neotnmam la pritocoten sociale, aisini que des cennnovotis et adrcocs aicpblplaes dnas l'entreprise ;  
? de cntbuoeirr à pivromoor la santé, la sécurité et l'amélioration des codnionis de tiavrall dnas l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du tavrail ou de meidlaas piosnselnoefelrs ou à caractère prsissennoeefl ;  
? d'exercer le diort d'alerte en cas d'atteinte aux dorits des pnserneos ou de daengr garve et inniemmt dnas les cotidinons prévues par les dtoisnispisios légales et réglementaires.

Les mmrbees de la délégation du pnsenerol du comité puevnet ssair l'inspection du tiaavrll de tuetos les peantlis et oivotbsnears rleeaitvs à l'application des dinopositioss légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

## Article 7 - Exercice des fonctions de délégué

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Dans les stturcreus d'au mnios 50 salariés ETP, otrue les attnrtooiibs précitées à l'article 6, le CSE a puor miison d'assurer une esierxposn cloievtlce des salariés ptneamrtet la prise en cpnote pmteeannre de lerus intérêts dnas les décisions reietvals à la gtosien et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fiaotmorn pirflenssneoole et aux teuhqniecs de production. Le comité est consulté sur les qinosutes intéressant l'organisation, la geoistn et la mcahre générale de l'entreprise dnas les cdears prévus par les acletirs L. 2312-8 à L. 2312-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du cdoe du travail, duex members du CSE, désignés par celui-ci, asnsstiet au cosniel d'administration ou du csnoiél de suicanrlrelve des organismes, selon le cas, aevc viox consultatives.

## Article 7 - Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

### Comité d'entreprise

## Article 8 - Création - Élection des membres du comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 8.1 Heures de délégation

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

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de « délégation », considérées comme du temps de travail effectif.

Si le CSE est mis en place dans des établissements occupant plus de 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé.

Ce crédit ne peut être inférieur à :

- ? 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? 18 heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes, en application de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élu s'évaluent à :

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

Ce temps peut être exceptionnellement utilisé dans la limite de 12 mois et ne peut dépasser une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### 8.2 Membres du CSE

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Compte tenu de la structure de l'établissement, ce local peut ne

pas être mis à la disposition permanente et exclusive des membres élus du CSE.

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

### 8.3 Croisière et affichage

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

Ils peuvent également, notamment durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, remplir les missions de l'entreprise et y exercer leurs fonctions nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire affecter les heures de délégation qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des équipements ou matériels prévus. Ils doivent être distincts de ceux qui sont affectés aux comités syndicaux.

## Article 8 - Fonctionnement du CSE dispositions communes

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 8.1 Heures de délégation

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

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de « délégation », considérées comme du temps de travail effectif.

Si le CSE est mis en place dans des établissements occupant plus de 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé.

Ce crédit ne peut être inférieur à :

- ? 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? 18 heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes, en application de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élu s'évaluent à :

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

Ce temps peut être exceptionnellement utilisé dans la limite de 12 mois et ne peut dépasser une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### 8.2 Membres du CSE

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

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

Dans ce cas, les membres élus du CSE doivent assurer l'entretien du matériel de rangement nécessaire, ainsi qu'à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les membres, est placée sous leur responsabilité.

### 8.3 Collectif et affichage

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

Ils peuvent également, dans le cadre des heures de délégation qu'ils ont au sein de l'entreprise et y compris les heures nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas être affectés à l'accomplissement de leur mission des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire effectuer les démarches nécessaires qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des étapes prévues. Ils doivent être informés de ceux qui sont affectés aux commissions syndicales.

## Article 9 - Electorat - Eligibilité

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

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

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

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

## Article 9 - Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

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

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

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

## Article 10 - Durée du mandat

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 10.1 Réunion du CSE

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

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :  
? une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;  
? une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

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

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

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

### 10.2 Convocation et résolution du CSE

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

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

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

### 10.3 Convocations et réunions régulières

Le comité social et économique est consulté sur :

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

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

### 10.4 Budget du CSE

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

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

La contribution allouée pour les activités sociales et culturelles

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

## **Article 10 - Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés**

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### **10.1 Réunion du CSE**

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

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :  
? une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;  
? une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

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

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

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

### **10.2 Coopération et résolution du CSE**

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire du CSE. Il est communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion aux personnes suivantes :  
? membres du CSE ;  
? représentants syndicaux au CSE ;  
? médecin du travail ;  
? inspecteur du travail ;  
? agent de prévention des risques de sécurité sociale (CARSAT) ;  
? experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

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

### **10.3 Consultations et informations récurrentes**

Le comité social et économique est consulté sur :

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

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

### **10.4 Budget du CSE**

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

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de

fonctionnement du CSE est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

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

## **Article 11 - Mission du comité d'entreprise**

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## **Article 11 - Mise en place de la CSSCT**

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

## **Article 12 - Fonctionnement du comité**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 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 entreprise désigne un représentant au comité, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est nommé par les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5.

L'employeur informe 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 pratique préalable 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 somme économique de 5 jours maximum pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux désignés pour siéger au comité d'entreprise.

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

reemtsmeinnngs qu'ils ont puor rôle de poter à la cancoisanne du psennorel sur des etcaeeplmns ooeitriboalmgnt prévus. Ils doivnet être dintctiss de cuex qui snot affectés aux coiocnmnatiu syndicales.

## Article 8 - Création - Élection des membres du comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 8.1 Heurs de délégation

L'employeur est tneu de laessir à cchuan des merbems élus au CSE le tmepts nécessaire à l'exercice de lerus fonctions.

Les members du CSE dnpsisot d'un crédit d'heures deits de « délégation », considérées comme du tpeps de trvaial effectif.

Si le CSE est mis en pcalle dnas des établissements ocunapct hteebmlaleuint ertne 6 et mnios de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 hereus par mios est accordé.

Ce crédit ne puet être inférieur à :

- ? 10 hereus par mios dnas les enrprreieess de mnios de 50 salariés ;
- ? 18 hereus dnas les atreus entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des supantoliits différentes, en apiiltaopcn de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heerus de délégation puor cuaque mbembre élu s'élèvent à :

- ? 10 hueers par mios puor les eirseretpns de 11 à 49 salariés ETP ;
- ? 18 hereus par mios puor les eenetsrprs de 50 à 74 salariés ETP ;
- ? 19 hueers par mios puor les eetiprnress de 75 à 99 salariés ETP ;
- ? 21 hueers par mios puor les eenpsirters de 100 à 199 salariés ETP ;
- ? 22 hreeus par mios puor les eernptreiss de 200 à 499 salariés ETP ;
- ? 24 herues par mios puor les esreintrpes de 500 à 1 499 salariés ETP.

Ce tpeps puet être cvmaeenumlitut utilisé dnas la ltmie de 12 mios et ne puet dépasser une fios et demie le crédit d'heures de délégation mnseuel conformément aux diostiospnis légales et réglementaires.

### 8.2 Mnyoes du CSE

L'employeur met à la dipoistiosn des mrbmees élus du CSE le lcaol et le matériel nécessaires puor luer pterretme de rilepmr luer mission, et nammoett de se réunir.

Compte tneu de la sttrcruue de l'établissement, ce lcaol puet ne pas être mis à la ditpossiion pnnramteee et exuvslcie des merbems élus du CSE.

Dans ce cas, les mbemers élus du CSE depsnoist alros du matériel de rgneanmt nécessaire, fnramet à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils snot occupés par les membres, est placée suos luer responsabilité.

### 8.3 Cciutaorlin et affichage

Pour l'exercice de lerus fonctions, les mrembes élus au CSE et les représentants sdnuiaicyx au comité peuvent, drunat les hereus de délégation, se déplacer hros de l'entreprise.

Ils pneeuvt également, tnat druant les herues de délégation qu'en dehors de leurs hurees hblaueitles de travail, celcurir lnmeebirt dnas l'entreprise et y pendre tuos canttoes nécessaires à l'accomplissement de luer mission, netmamnot auprès d'un salarié à son pstoe de travail, suos réserve de ne pas arpotepor de gêne inrttmaoe à l'accomplissement du taravil des salariés.

Les mbeerms élus du CSE peuvnet fraie afeichfr les

## Article 8 - Fonctionnement du CSE dispositions communes

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 8.1 Hurees de délégation

L'employeur est tneu de lsieasr à chacun des mmerebs élus au CSE le tpeps nécessaire à l'exercice de luers fonctions.

Les merbems du CSE dssnpiot d'un crédit d'heures deits de « délégation », considérées cmmoe du tpeps de tiaravl effectif.

Si le CSE est mis en pcalle dnas des établissements ounpact hteiemuenlbalt ertne 6 et mnois de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 hueers par mios est accordé.

Ce crédit ne puet être inférieur à :

- ? 10 hreues par mios dnas les erpinetesrs de moins de 50 salariés ;
- ? 18 hueers dnas les aertus entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des spniuaillots différentes, en aoilppctan de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heerus de délégation puor cuhae mmebre élu s'élèvent à :

- ? 10 hereus par mios puor les ereisrptnes de 11 à 49 salariés ETP ;
- ? 18 hreues par mios puor les einetesrprs de 50 à 74 salariés ETP ;
- ? 19 herues par mios puor les eesptnreirs de 75 à 99 salariés ETP ;
- ? 21 hereus par mios puor les ersteneiprs de 100 à 199 salariés ETP ;
- ? 22 hruées par mios puor les eensirrtpes de 200 à 499 salariés ETP ;
- ? 24 hurees par mios puor les ererinpsets de 500 à 1 499 salariés ETP.

Ce temps puet être ceuvliauemntmt utilisé dnas la litme de 12 mios et ne puet dépasser une fios et dmeie le crédit d'heures de délégation msuenel conformément aux diossintpios légales et réglementaires.

### 8.2 Myneos du CSE

L'employeur met à la dsositipion des meebrms élus du CSE le loacl et le matériel nécessaires puor luer petrtrtme de rlipmer luer mission, et natemnomt de se réunir.

Compte tneu de la sucrtture de l'établissement, ce lcaol puet ne pas être mis à la dsioiipstin pamennerte et eixcvsula des meberms élus du CSE.

Dans ce cas, les mmberes élus du CSE dsenpsiot arlos du matériel de regnneamt nécessaire, fnaemrt à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils snot occupés par les membres, est placée suos luer responsabilité.

### 8.3 Ccoauilitrn et affichage

Pour l'exercice de lerus fonctions, les mmerebs élus au CSE et les représentants snicydiuax au comité peuvent, drunat les hurees de délégation, se déplacer hros de l'entreprise.

Ils pevnuet également, tnat drunat les hruées de délégation qu'en dehors de leurs hures hueeallibts de travail, crlieur lnjeembrt dnas l'entreprise et y pdrnee tuos ctconats nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmtameont auprès d'un salarié à son psote de travail, suos réserve de ne pas arptepor de gêne iaptomntre à l'accomplissement du tavaril des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des enjeux de santé, sécurité et conditions de travail, puis fréquemment en cas de besoin conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail.

## Article 9 - Electorat - Eligibilité

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

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

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

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

## Article 9 - Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

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

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

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

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

## Article 10 - Durée du mandat

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 10.1 Réunion du CSE

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

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :  
? une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;  
? une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

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

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

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

### 10.2 Composition et résolution du CSE

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

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

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

### 10.3 Commission et instances récurrentes

Le comité social et économique est consulté sur :

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

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

### 10.4 Budget du CSE

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

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

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

## Article 10 - Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

### 10.1 Réunion du CSE

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

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :  
? une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299



salariés ETP ;  
? une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

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

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

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

#### 10.2 Composition et résolution du CSE

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

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

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

#### 10.3 Comités sociaux et économiques récurrents

Le comité social et économique est consulté sur :

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

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

#### 10.4 Budget du CSE

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

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

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

### Article 11 - Mission du comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

### Article 11 - Mise en place de la CSSCT

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

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

1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

### Article 12 - Fonctionnement du comité

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 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 entreprise désigne un représentant au comité, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est élu par les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5.

L'employeur informe le 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 préalable paritaire) est rattaché 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 fraction économique de 5 jours maximum pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux désignés pour siéger au comité d'entreprise.

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

## Titre III : L'emploi

### Article 13 - Information sur l'emploi

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Les employeurs s'engagent à ne pas priver 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 ininterrompue et l'avancement du personnel, les entreprises conviennent que l'employeur propose 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.

## Article 14 - Définition des contrats de travail

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Lesdites conventions comprennent deux catégories de personnes :

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 conventions de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour le recours au contrat 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 ne sont pas applicables.

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

## Personnel permanent

### Article 15 - Contenu des contrats

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Tout contrat a pour 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 le logement et nourriture ;
- nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout contrat a pour objet d'un contrat écrit en double exemplaire.

### Article 15 bis - Communication de la convention

## collective nationale

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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 fournir un exemplaire de la convention collective et de ses avenants.

## Article 16 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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 a une durée inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si le contrat a une durée comprise entre 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

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

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

## Article 17 - Modifications aux contrats relatives à l'emploi

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

1. Modification d'affectation ou modification de niveau d'emploi

En raison des changements de lieu d'affectation prévus au

ctorant de travail, l'employeur puet être amené, puor des risonns inmeptorats tleles que les vneaccas de poste, les lttmiaoinis d'activité, la création de nouveaux centres, à poposer à un salarié permanent, au sien de l'entreprise :

- siot un atrue elompi ;

- siot une artue aatcfietfon qui entraîne un chnnemgeat de résidence.

Le salarié a la possibilité, conformément à l'article 13, de pelostur à un psote vcaant siot dnas l'établissement où il est affecté, siot dnas un aulte établissement dépendant de l'entreprise à laqluee il est lié par contrat.

a) Mtoatiun (1) :

Le salarié est affecté à un arute établissement, ce qui entraîne un cnanghmeet de résidence. Il s'agit d'une mutation. Celle-ci puet être définitive ou temporaire. Lros de ctete décision, l'employeur diot teinr le puls ghrad ctmope de la sauioititn prnloenlsee et falamlie des salariés.

Dans le cas où un salarié rufese une muittaon non prévue au cntoart de travail, il cosverne son emploi, suaf en cas de sepussipron de poste.

Le saraile et le niveau snot au mnois iteeuqdns à la rémunération antérieure.

b) Mcditiiiafoon d'affectation :

Le salarié est affecté, aevc aocrd des duex parties, à un ature eolmpi : il ne cganhe pas d'établissement. Il s'agit d'une matiioocidfn d'affectation prévue au cotarnt et non d'une mutation. Celle-ci est signifiée par écrit.

Les dnsisioitpos prévues en cas de mitutaon pvenent être appliquées à une mcfiiioadotn d'affectation d'emploi d'un salarié.

2. Attaifofecn pnontmroeliloe accompagnée ou pas de mutation

Les diinsisopots prévues à l'alinéa " Mautoitn " précèdent snot alcalipbpes en cas d'affectation promotionnelle.

Pour une afcatoiiefn à une ftnicoon bénéficiant d'une poostiin supérieure, l'intéressé reçoit :

- dnas le cas d'une afftotieacn provisoire, temporairement, suos fmroe d'indemnité, la différence de rémunération afférente au ptose nmlmelvueeot occupé par lui ;

- dnas le cas d'une aitifetcafon définitive, la rémunération csrnenopodart à la nloveule qualification, à l'issue de la période poraobtre éventuelle d'adaptation professionnelle.

Celle-ci est fixée à :

- 1 mios puor le salarié employé ou orueivr ;

- 2 mios puor le salarié aegnt de maîtrise ;

- 3 mios puor le salarié cadre.

Cette période pioorbtrae d'adaptation puet être eeilneenctpexlonmt renouvelée une fois.

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

- siot réintègre le ptsoe qu'il ocpacuit ;

- siot est muté dnas un autre sveirce ou établissement, ou dnas un potse cnopesrnarodt à esa compétences, étant edtenu que le saarile et le cffiieonect snot au minos équivalents à sa rémunération antérieure.

Dans le cas où acnuue de ces duex sooitnlus ne puet intervenir, le rcnseaemlest de la penosrne mutée s'avérant impossible, la rrtupue du cntorat de tivraal ne suiarat être considérée cmome étant le fiat du salarié.

Le préavis seiart arlos respecté et les indemnités de rturpue versées conformément à l'article 55.

Les mtodcifinaios d'affectation et les mtitnauos snot portées à la cinnncasase des représentants du personnel.

(1) Phpgraarae étendu suos réserve de l'application des acrlētis L. 122-14 et sniautvs et L. 321-1 et svinuats du cdoe du trviaal (arrêté du 23 avirl 1998, art. 1er).

## Article 18 - Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

En rsoian du caractère etmllnsenieseeet seniainsor des onmsgireas de toimusre social, et puor mtnaienr le pelin emlopi tuot au lnog de l'année aux salariés permanents, le crtoant de tiaravl puet prévoir des aoetanciftfs et des contooidns différentes d'emploi pnanedt les périodes d'activité et les périodes de fmteerure des installations.

Dnas le cas où le ctoarnt ne prévoit pas de teells manioditfiocs d'emploi, tuot ceagnmhnet de fnoocitn pandent les périodes d'inactivité saisonnière diot se fiare en accord aevc l'intéressé. Il ne peut, dnas ce cas, y avoir de prtee de slaraie et d'avantages acquis.

## Personnel saisonnier

### Article 19 - Contenu du contrat

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Tout salarié engagé puls d'un mios à tpmes cmpolet ou praeitl puor tuot ou pritae de la période d'activité saisonnière dnas un établissement est dénommé " salarié sniinoaesr ".

Tout egemaenngt fiat l'objet d'un cnoartt écrit en duex exemplaires, dnnot un puor le salarié mnneotnniat la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nutare du canotrt ;

- le moitf du rrocoeus au catonrt à durée déterminée ;

- une durée milmniae si le cntaort ne coorptme pas de trmee précis ;

- dnas la musere du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mios ;

- l'identité des pariets ;

- les detas d'embauche et de fin de cornatt

- le leiu d'affectation ;

- la référence à la présente ceotvnnion et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;

- la qaoliifcautin ;

- la durée du trviaal ;

- le nvaeiu et échelon (en fnitocon des acrcods d'entreprise) ;

- le sliarae burt ;

- la durée de la période d'essai ;

- les conditions particulières, notamment legoemnt et noieurtrre ; nom et asedsre des csaesis de rrtatiee et, le cas échéant, des osgaenrims de prévoyance.

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

Du fait de l'activité diuontnicse des onigrsems de tosiembre social, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail prévu 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 tinent à sa disposition un emprise de la présente convention et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise et/ou d'un accord d'entreprise.

Personnel saisonnier.

L'activité étant liée à la saisonnalité, il est d'usage contractuel 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 usages de branche 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.

## Article 20 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

La période d'essai est fixée à :

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

## Article 21 - Dispense de la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

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

## Article 22 - Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1987*

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

Cependant, si le premier contrat a une durée au moins égale à 8 mois, le bénéfice du règlement 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.

## Article 23 - Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1987*

a) Renouvellement du contrat (1):

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

En tout état de cause, il est prioritaire, devant tout renouvellement 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) Licenciement :

Le personnel saisonnier ayant travaillé pendant 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 notification écrite motivée, par exemple : rupture partielle ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction importante de l'activité, modification de l'activité entraînant des conséquences 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 annulée de plein droit la titularisation, sauf cas de maternité, maladie, accident, sagtes de femme à l'initiative de l'employeur, cas pour lesquels le salarié doit adresser l'employeur conformément au droit et aux usages, ou motif personnel de caractère déterminé pour une période d'activité déterminée.

## Article 23 bis - Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

A l'initiative du salarié : au-delà de la période d'essai, celui-ci devra donner 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 justifier 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).

## Article 24 - Personnel d'appoint

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1987*

Du fait de l'activité dotiincunse des oagrnsnies de tourmise social, il est nécessaire d'engager, pour une période déterminée d'un mois maximum, du prnnoeesl d'appoint rémunéré sur des beass faioiafertrs pitpoorenlenros au tpems de taivral effectué, conformément à la législation en veiguur et aux acdrocs conventionnels. La durée de la période d'essai est fixée à un juor par semaine.

## Personnel et statuts particuliers

### Article 25 - Temps partiel, jeunes, handicapés

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Le pnesonrel talvlnraiat à tpmes paeirtl bénéficie de ttoeus les disonipotiss de la convention, *pro rtaa temporis* pour cllees qui snot liées au tpmes de travail.

En ce qui concrcnee le trivaal des jueens de moins de 18t ans, tueots les dsioonsiptis prévues par la réglementation en vguieur snot applicables.

En ce qui cocenrne les tliuerarlvas handicapés, les emlepuyros aenippoqlrt les dnoitospisis légales en vguieur.

## Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers

### Salaire de base

Article 26

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

La cislisafcaoitn des emplois, en annexe à la présente convention, définit sziee nvaiux de qualification, et à cuchan de ceux-ci cnrpoorsed un sarlaie minimum.

Le slaraie mumiiim exprimé en Facrne est négocié pour cqahue naeivu par la cissmoomin mixte.

Il crnopsreod à un srailae meneusl établi sur la bsaie de tntree neuf heerus hebdomadaires.

Tuot salarié tavailarnlt dnas une ereisrtptne dépendant du cmhap d'application de la cionvetnon cloivletce natniolae des oseimrangs de tsuromie soical et filiaaml ne pourra peirocver un sirlaae (hors treizième mois, ancienneté et avangtae en nature), inférieur au muiminm de sa qualification.

Article 26

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

La casisaotilfinc des emplois, en anenxe à la présente convention, définit 8 nuaveix de qualification, et à chucan de ceux-ci cosoprend un salarie minimum.

Le siarale muiminm exprimé en eruo est négocié pour chauqe nvaieu par la cmoomssiin mixte.

Le slraiaie mimnium défini par la glirle de cctlsioaaiifsn

croseprnod à un srailae meuensl établi sur la bsaie de 35 hurees hibdoademraes pour les tpmes complets.

Pour les salariés à temps partiel, le sriliaae est calculé par rrpaopt à la durée de tvraail rapportée à la durée ctoleniolnenvne de 35 hures hbaariodmdees ou à l'horaire clelitcof de l'entreprise s'il est inférieur.

Tout salarié tlaalnaivrt dnas une ereprnsite dépendant du cahmp d'application de la cevtionnon cclvoilete nlaitonae des onersigams de tumorsie saiocl et flimaial ne proura poeevrr un siaalre (hors treizième mois, ancienneté et anvtgaeas en nature) inférieur au mmiunm de sa qualification.

## Article 27 - Modalités de révision de la valeur des salaires minima

*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2006*

Les peirats cnionevnnnet de se réunir une fios par an en nrbevome pour négocier l'évolution de la vualr en eours de chqae niveau.

## Article 28 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Conformément à la législation en vigueur, les eeymuorpls s'engagent à piquetrr des rémunérations égales ertne les hoemms et les femmes pour un taairvl de veluar égale. Les difficultés qui naîtront à ce sjeut sonert smosueis à la csimmosoin prévue à l'article 61 de la présente convention.

## Article 29 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Il est accordé une pimre d'ancienneté dnot le montant, la fréquence et les modalités snot fixés, au neaviu de chuaqe entreprise, dnas un délai d'un an après la dtae de snaturige de la convention.

## Article 30 - Avantages acquis après 1 an de présence

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le prnnoeesl aaynt aetntit 1 an de présence consécutive et le pernseol dénommé siinseanor titulaire, c'est-à-dire aaynt travaillé au mions 1 an sur un lpas de tpmes de 24 mois, bénéficient des agnvataes ci-après, versés à ceptomr du 1er juor du 13e mois de présence :

- treizième mois attribué en une ou pesrulus fois, sloen les ugsaes des eternsrieps signataires. Lrusqoe le diort au treizième mois ieenrvitt en cours d'année, ce supplément de silraae est aiquis au ptrroa du nmrobe de mios écoulés dipues la dtae de l'ouverture du diort ;

Il en est de même en cas de cetoisasn de contrat. Une fciraotn de mios est payée *pro rtaa temporis*;

- mtaienin du sialare en cas de maladie, pannedt la durée du

conoratt liant le salarié à l'employeur solen le ttire VIII ;

- pneiemat des jorus fériés et atitortubin de congés spéciaux soeln l'article 42.

## Article 31 - Déménagement

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

En cas de déménagement, lorsqu'une matutoin est demandée par l'employeur, le salarié concerné bénéficie de l'intégralité du ruesermboent de ses frais de déménagement, déduction faite, éventuellement, de la pimre de déménagement oetbnue auprès d'une CAF.

## Article 32 - Frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Les mbemres du posrennel appelés à se déplacer puor les bnesios du svricee ont lures fiars de voygae remboursés solen les modalités définies dnas l'entreprise, et diffusées par ntoe de service.

## Article 33 - Logement dans les établissements de vacances

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

A l'exception du sreivce de sécurité, il n'est pas staauiolbhe que le prnsoneel panmeernt siot logé sur place.

Les stiaaeigrns s'engagent à aivor le souci des cinnidtoos de lenegmot à l'extérieur de l'établissement.

Toutefois, l'employeur puet mrette à la dsiiisiooptn du pseneorl un ceitarn nbrmoe de legmentos ou de craehmbs qui deionvt répondre à de bonnes ctnodoniis au nvieau de l'hygiène et de la salubrité.

Des lneogtms individuels, dnas tutoe la mresue du possible, dnovret être mis à la dooissiitpn du personnel.

La répartition des cmeahrbs meis à la ditoiipossn du pseneorl se fiat après cuoltntiason aevc les délégués du personnel.

Dans ce cas, les atrprntempaes ou ltgomenes snoert iidelnvuds puor les prmeenatns et, dnas totue la mrseue du possible, puor les saisonniers.

Dans le cas où les employés se tvunroet logés, la prteoastin lemoengt est réglée au nvaeiu de caqhue ilolanisattn au triaf du barème de la sécurité sociale.

A l'occasion de cuaqhe étude d'implantation ou de rénovation, les problèmes de lgmeont du prsneol sneort étudiés.

Le logement, aeicscrsoe du crtaont de travail, est libérable oiolemnbigartt lros de la cssiotean du ctrnoat de travail.

## Article 34 - Nourriture

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Dans la mursee où l'organisation du tarvial et les contnioids de lgmeont le nécessitent, le prnsneol puet être nruori sur place, soeln le canortt de travail, sur la bsae frfiaoairte d'une pesnoin

ou d'une demi-pension, selon les barèmes précisés au règlement intérieur qui deionvt se référer aux tarifs amdis par la sécurité sociale.

## Article 35 - Avantages collectifs culturels et de loisirs

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Le prnoenesl bénéficie, en derhos de ses herues de travail, des ataeagnvs cfeilolcts mis à la dtsiioospn des vacanciers.

Il est somuis aux mêmes ologtinbias que ceux-ci. Il ne puet en acuun cas firae état de sa qualité de mebrme du pnrensel puor oibten des agaanevvs particuliers.

Services eftnnas : dnas les établissements où fctnonoine un sreivce enfants, aux périodes ouetervs aux familles, les mmebers du psrennoel peuvent, sloen les possibilités d'accueil, uieitlrs cet avtaagne puor lrues poerprs enfants, pdnaent lreus hueers de travail, dnas les mêmes conditnois que les adhérents et snas priorité par rpoprat à ceux-ci.

Les ctiionndos d'utilisation et de priattocpaiin aux fairs snot fixées dnas cauhqe établissement.

## Article 36 - Régime de retraite

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le proennesl est affilié à des régimes de rtitraee par répartition, à soaivr :

- un régime non cdrae ;
- un régime crade ;
- la caooisttin au régime de rarittee complémentaire est fixée à 8 % du saarlie burt ;
- cette cstoaition est répartie entre l'employeur et le salarié conformément à la proortpion sinvutae :
- eyoepulmr : 60 % ;
- salarié : 40 %.

## Titre V : Durée du travail

### Article 37 - Durée hebdomadaire du travail

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

La durée du tiaavrl eiceftff est fixée à 35 hueers par seminae puor les tpems ctemolps et à un minmium de 24 heures puor les tpems partiels, suaf aroccd exprès du salarié, snas préjudice des disoinopstis légales et réglementaires rtleavies au traival à tpems petrail et aux dssintpooiis de l'article 24 de la cetnnovion cclielvote nationale.

La durée du tairval eetiffcf ceosrpornd au "temps pednant luqeel le salarié est à la dtipsiosion de l'employeur et diot se cmooonefr à ses detcreiivs snas pviouor vuqaer lmerinebt à des octucanipos personnelles".

Un aangatve peirualtcir est prévu puor la durée du tarival des fmemes enceintes. Il est défini à l'article 47.

# Titre VI : Congés et absences

## Article 38 - Travail effectif

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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 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).

## Article 39 - Durée des congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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

- le droit au congé annuel est fixé à trente jours ouvrables plus deux jours, que le fonctionnaire soit titulaire 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.

## Article 40 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Les parties contractantes entendent 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 organisé par le salarié.

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

## Article 41 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

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

Les salariés titularisés 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.

## Article 42 - Congés spéciaux

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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 doivent fournir, éventuellement, les justificatifs utiles.

Par ailleurs, les congés donnent lieu à rémunération s'ils sont accordés :

*Sans considération 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 conditions 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 médicaux pour soins un enfant :

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence inévitable 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 certification 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 sabbatique :

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 rémunération équivalente sera effectuée lors du versement du 13e mois. Le salaire est maintenu pendant le congé.

## 5. Congé éducation ouvrière :

L'entreprise adrcroe au salarié qui en fiat la dmaende au monis 15 jrous à l'avance teuots facilités puor svruie des sagtes d'éducation ouvrière, dnas la lmiite de 12 jrous par an, filbtnoencaars et suos réserve du rsecpet des qtuos prévus par la loi. Ce congé est rémunéré.

## 6. Congés cdare jseuense :

Sur dnedame de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dnas la limite de 12 jours par an, snas ciitodnn d'âge, non ctumfiauls aevc le congé éducation ouvrière, des congés rémunérés cadre jnseesue pveunet être accordés selon les dnsitpoosiis réglementaires.

## 7. ... :

La législation prévoit d'autres feorms de congés, etrne atreus le congé parental, le congé stuabqibae et le congé puor création d'entreprise.

Les cooidnints et règles aecppliblas snot ceells qui snot fixées par les dnptsoiis législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Pphrraagae étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnaer 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 30 jiun 1986, art. 1er).

# Titre VII : Formation

## Article 43 - Formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

Le salarié puet s'absenter, conformément aux dnoossitpiis légales, puor effteuecr des sienoss de foitrmaon snas que le coartnt de tiraavl siot rompu.

La ddeanme écrite de congé iuuddvniel de fmatoroin est tnsrmasia par l'intéressé à l'employeur aevc un délai de 2 mios aanvt le cnommcmeet du stage. Ce délai puet être réduit à un mios puor les sosnises dnot la durée est inférieure à 10 jours.

Les modalités particulières snot déterminées, après accord, au paln de chaque entreprise.

En ce qui concnere l'apprentissage, la formation psrosfelnnleoie coinutne et les balnis de compétences, toutes les doitspsinois prévues par la réglementation en viguuer snot applicables.

Cet aicrlte est complété par un aoccrd annexé à la présente convention.

# Titre VIII : Absences pour maternité, maladies ou accidents

## Article 45 - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

Les ascenbes justifiées puor mldiaae ou aidecct et notifiées à l'employeur dnas les 48 heures, suaf en cas de frcoe majeure, ne cnnittesuot pas une rrtupue du cntraot de taavirl (1).

L'emploi est gntraai au salarié madale ou accidenté pednant une période de 6 mois.

La gatrniae prévue ci-dessus est portée à un an en cas d'accident de trjeat dûment rocennu par la sécurité sociale.

Après l'expiration des délais prévus, dnas l'un ou l'autre cas, l'employeur puet csoettnar l'indisponibilité du salarié et, de ce fait, pdnrree l'initiative de la ruutpre du contrat, suos réserve de l'application des dinisipsoots prévues par la loi en matière de licenciement.

Dans le cas d'un aecnidct de travail, les règles prévues au cdoe du taivral s'appliquent.

Pour l'application du présent article, ttoues jifcuittioasns uilets (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) snot exigées.

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

## Article 46 - Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Sous réserve que le salarié ait fiat en tpems ulite tueots les formalités nécessaires auprès de la cssaie de sécurité saocile dnot il dépend et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance, si l'employeur ne fiat pas lui-même la démarche, le salarié aynat 1 an de présence (selon l'article 30) en congé mldiaae perçoit l'intégralité de son srialae pnndaet 90 jours, au curos d'une même période de 365 jours, siot deetemrcnit par l'employeur, siot par l'intermédiaire d'un régime de prévoyance.

Les snsaironeis tiltiruues tles que cités par les actreils 23 b et 30 et, puls généralement, les salariés en cnroatt à durée déterminée (CDD) anyat au moins 1 an de présence ne perçoivent luer sailare que peandnt la durée du crnotat les liant à luer employeur.

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

Le salarié diot tmneartsre en tmpes uilte à l'employeur tuos les cteiicrtafs médicaux jsafiuittt ses arrêts de travail.

## Article 47 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Pendant la durée du congé maternité, conformément aux diostispnios légales, l'entreprise efcuftee le pmeeniat intégral de la période d'interruption réglementaire du traavil à touets les intéressées aynat 1 an de présence conitue dnas l'entreprise.

Pour les soirsaneins tiiretuuls tles que cités par les atirlces 23 b et 30 et, puls généralement, les salariés en canrtot à durée déterminée (CDD) aanyt au mnois 1 an de présence, la période rémunérée ne puet excéder la durée du contrat.

Dans les duex cas, l'employeur perçoit dermncetiet les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Une réduction journalière de la durée du taivral des femmes eeitencns est fixée à 60 munteis paendnt le mios précédant la dtae du congé légal.

# Titre IX : Hygiène et sécurité - Conditions de travail

## Article 48 - Comité d'hygiène, de sécurité et



## des conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

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

### Article 49 - Formation des membres du CHSCT

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

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

## Titre X : Rupture du contrat de travail

### Article 50 - Démission

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

La résiliation du contrat de travail du fait du salarié fait l'objet d'une notification 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 perçues 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.

### Article 51 - Licenciement individuel

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen approprié (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 démarches prévues par le code du travail.

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

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

### Article 52 - Licenciement pour faute grave

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 1997*

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

## Article 53 - Licenciement collectif pour motif économique

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

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 suppressions 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 caractère des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les effets 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, l'existence de mesures d'urgence légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à pleine irrégularité du licenciement.

### Article 54 - Délai-congé préavis

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

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 perçues au choix du salarié.

Ces hereus puvenet être groupées sur 1 juor ou sur une faoctrin de snaieme en arccod aevc l'employeur. Le salarié peut, aynat trouvé un nuveol emploi, cseser ses fnotinocs dnas un délai de 48 heuers ; dnas cette hypothèse, le préavis est payé jusqu'au dreienr juor travaillé.

## Article 55 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Une indemnité de licenciement, dicstntie de cllee du délai-congé, est allouée à tuot salarié licencié, suaf puor faute garve ou lurdoe de sa part, à citnioodn qu'il cmpote au monis 1 an d'ancienneté efecftvie dnas l'entreprise au mmneot du congédiement.

Cette indemnité est calculée sur ces besas :

- puor la thrcane des 5 premières années de tvarial etiecff :

2/10 de mios par année, à cpometr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- à ceotpmr de la 6e année : 1/2 mios par année.

Le mntonat de l'indemnité ne puet excéder 8 mios de traitement. Puor tuote année commencée, l'indemnité est versée au proatra du temps de taarivl accompli.

## Article 56 - Certificat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Il est délivré à tuot salarié, qellue que siot la narute de son contrat, au moenmt où il qttuie définitivement l'entreprise, un cieaifrtct de taravil établi par l'employeur ou son représentant du drineer établissement dnas luqeel il a été employé.

Ce cfctirieat iqnudie :

- nom et aesdrse de l'employeur ;

- dtae d'entrée, éventuellement nartue du ou des posets occupés ;

- différentes périodes pnedant lleqseules ces elpioms ont été occupés, mnitoen des différents établissements en cas de mittuoan ;

- dtae de fin de cnraott du salarié.

Si le salarié en fiat la demande, ce citfarciat puet être mis à sa dpisiioostn dès le début de la période du délai-congé.

## Article 57 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

L'âge de la rtreiate coorrsned à l'âge admis par la sécurité sioalce puor un veesrmnet au tuax plein.

Tout salarié anyat un muinimm de 5 ans d'ancienneté à la dtae de son départ en raeittre reçoit, au mnemot de sa msie en retraite, une indemnité dtie de fin de carrière égale à 1/5e de mios de ttamreniet burt par année d'ancienneté.

Le salarié qui prend l'initiative du départ en rrtreiate anticipée diot prévenir l'autre pirtae en renetcaspt un préavis de 2 mios puor les employés, ouvriers, atgnes de maîtrise, de tiros mios puor les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et

démisionnant puor un départ à la rrtreiate monis de 5 ans aavnt la dtae à lqaleule il puora liidequr sa rrtitae à tuax plien perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dnas ce cas, seornt pirses en ctmope également les années rteasnt à criuor etrne sa cestisaon d'activité et l'âge précité du priemer paragraphe.

## Titre XI : Procédure

### Article 58 - Publicité et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

La présente coinveontn est déposée à la dirtcioen départementale du tvaial et de l'emploi à Piras anisi qu'au secrétariat-greffe du csoinel des prud'hommes dnas les cdnointios prévues au cdoe du travail.

Elle est cnlcuoe puor une durée de 1 an.

Elle se priuosut par tatice rdteocioucnn annuellement.

### Article 59 - Révision

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Chaque ptriea sgrtriniaae puet ddnmeear la révision de la présente cennooitvn et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute ddaenme de révision, notifiée suos pli recommandé aevc aivs de réception à tuos les setirangias de litade convention, diot cmoopeptr l'indication des pitnos dnot la révision est réclamée et des pntipisoroos formulées en remplacement.

Les otonsaniargis d'employeurs saginertais s'engagent à convoquer, par lertte accompagnée du porjet de la ddnemae de révision, cuaqhe csraoaitinge de lidtae convention.

La première réunion de tviraal est fixée au puls trad dnas les 45 jrous qui suievnt la réception de la ltrete demaanndt la révision.

### Article 60 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

La dénonciation ttaloe ou plitraele de la présente cenvtnooin par l'une des pietras ctnctraaetons est portée à la cnsnciaonase des atrues sitgriaanes par ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

Elle est effectuée aevc un préavis de 3 mios aavnt l'expiration de la période alneunle en cours. Dnas ce cas, la cnoovtienn cnuotoine à aoviv eefft pnaaedt une durée d'1 an.

Dans les 45 jruos qui siuenvt la réception de la niooifttiacn de la dénonciation, les oontgrnasiais d'employeurs cnovueqont par ltrtee odrriaiae cquhae sigtinaare à une première réunion.

Au cas où un nevuoua texte ne puet être signé dnas un délai de 6 mois, il est fiat aipclaioptn de la législation en viuegur à cmtope de la dénonciation.

### Article 61 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018*

## Article 61.1

### Composition

La composition de la commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée d'au moins deux représentants par catégorie professionnelle de salariés représentative dans la branche par l'arrêté du ministre du travail, et d'un nombre égal de représentants des associations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail par application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

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

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

## Article 61.2

### Missions

La commission paritaire de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention nationale. Elle a pour rôle de représenter la branche, d'apporter son soutien aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exercer un rôle de médiation sur les relations de travail et l'emploi.

La CPNPI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du code du travail :

- ? elle représente la branche, apporte son soutien aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle exerce un rôle de médiation sur les relations de travail et l'emploi dans la branche ;
- ? elle régule la concurrence entre les entreprises au sein de son champ d'application ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ; Ce rapport comprend un bilan des accords conclus d'entreprise conclus dans le cadre de la loi II, des chartes Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en précisant de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ? elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- ? elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- ? elle prévoit dans la négociation d'accords sociaux à l'initiative des salariés (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en l'absence ;
- ? elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son cadre de négociations.

## Article 61.3

### Fonctionnement

La CPNPI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale pluriannuelle et salariale.

L'ordre du jour est établi paritaire.

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

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les entreprises et par le biais de la part de financement du fonds d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au

siège de l'AGPTSF et peut être contacté via l'adresse mail suivante : [cppni@gsof.org](mailto:cppni@gsof.org).

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

Les documents relatifs à la négociation sont envoyés au moins deux semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique sécurisé en ligne et alimentés et mis à jour par le secrétariat de la branche.

## Article 61.4

### Sous-commissions

Les entreprises peuvent décider de créer au sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

### Article 61.4.1

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

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

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

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se réfère à un règlement intérieur.

### Article 61.4.2

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

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

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire de négociation et d'interprétation lorsque les parties le jugeront nécessaire.

#### a) Interprétation de la convention collective nationale et familiale

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

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

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

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

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

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

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

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

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la coopération entre

les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

## Article 62 - Application

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984*

Les parties susmentionnées ci-après s'engagent à appliquer et à diffuser au sein de la présente entreprise ainsi que les années futures.

(Suivent les signatures.)

# TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	GSOTS ; SATPS ; FMVVFV " Cap Frncae " .
Syndicats signataires	CFDT (fédération des services) ; CGT-FO ; CFE-CGC (syndicat natnaoil de l'encadrement du monde aoatsciisf et de l'économie sociale) ; CGT (fédération commerce, distribution, services).

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Les aonasiitscos de tsruomie scaiol et famiaill qui, à la dtae de clucosoinn du présent avenant, ne fnot pas déjà bénéficier luer pnrseenol d'un régime de rttaiere supplémentaire, en sus du régime légal de rertatie complémentaire, snot tueens de le farie dnas les citndnoios précisées ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Le régime de rateitre supplémentaire s'applique à l'ensemble du porsenenl salarié.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

La ciitotsaon à ce régime supplémentaire est fixée à 4 % du saralie brut.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Cette caotoiitsn srea répartie entre l'employeur et le salarié selon la pioprtrtoon svnaitue :

Employeur	60 %
Salarié	40 %

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Sous réserve de l'acceptation de la cssimoiomn pratiraie de l'association des régimes de retiretas complémentaires (ARRCO), le prélèvement des cintosaotis de ce régime supplémentaire se frae pnsigvemoerert sloen l'échéancier svianut :

1er	jvnaier	1992
..... 1 % du sralaie		

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

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

1er	orbotce	1992
..... 1 % du saralie		
1er	ocrotbe	1993
..... 1 % du saialre		
1er	jeinavr	1994
..... 1 % du salaire		

Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Les acinaoootsiss qui fnot déjà bénéficier luer peseronnl d'un régime supplémentaire mias à un tuax de castoitoin inférieure à 4 p. 100 aetugonemnrnt luer tuax de ctaistoon à ptarir du 1er jivaner 1992, soeln l'échéancier mentionné à l'article 5. Elles adtenniotrt dnoc le tuax de 4 p. 100 aanvt le 1er otbocre 1994.

Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Le pesrneeol aitcf présent dnas les aotaiscnsois smesuois au relèvement de tuax bénéficiera de la ravlsiaioeortn grtiatue des pntios de rairtete puor les périodes travaillées dnas les asiscniotaos dE tmosruie soiacl et familial.

Article 8

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Cette roitraaisolven s'appliquera également aux salariés retraités, puor la piarte de luer carrière qui s'est déroulée dnas les aonscatsiis de tirsomue sioacl et familial, y croipms ceells dseripuas le juor de la srunaigte du présent avenant. Elle s'appliquera également au presenenl non retraité mias radié des eiceitffs de la profession.

Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Le présent anenvat etrne en vgeuiur le 1er jianevr 1992.

Article 10

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Il srea déposé dnas les fmroes légales, par les otaigasnirnos d'employeurs signataires, auprès de la dtreciion départementale du tiraval et de l'emploi de Pairs et du csoienl des prud'hommes de Paris.

Article 11

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Les straignaeis cnenoevnint de dendeamr l'extension du présent avenant.

Les pareits ceinovnnent que le présent anaenvt cutostnie un tuot isdaoicnblsie et aiplllbcpaie à ctete suele condition.

## Article 14 - Définition des contrats de travail

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

Les dites entreprises comprennent 2 catégories de personnes :

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

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

Personnel saisonnier

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

Tout salarié engagé à temps partiel ou plein pour une durée de 1 mois à 10 mois par an est dénommé « salarié saisonnier » dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

## Article 19 - Contenu du contrat

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

Tout salarié engagé peut d'un mois à temps partiel ou plein 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 :

- objet du contrat ;
- dates d'embauche et de fin de contrat ;
- lieu d'affectation ;
- qualification ;
- coexistence ;
- durée du travail ;
- salaire brut ;
- durée de la période d'essai ;
- conditions particulières, notamment logement, nourriture...

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

Du fait de l'activité saisonnière des entreprises de services sociaux, 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.

## Article 20 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

La période d'essai est fixée à :

- pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois : un jour par semaine dans la limite de deux semaines ;
- pour les contrats supérieurs à six mois : un mois maximum.

## Article 21 - Dispense de la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

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

## Article 22 - Dispositions particulières au premier contrat saisonnier

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

Si l'employeur a l'intention de signer un nouveau contrat pour la saison suivante, il le fait savoir par écrit au salarié s'agissant 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.

## Article 23 - Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

a) Renouvellement du contrat :

Le personnel saisonnier ayant travaillé dans le même établissement pendant 2 saisons consécutives bénéficie, sauf motif dûment fondé, du renouvellement de son contrat dans la même période d'activité, dans la limite de durée identique.

En tout état de cause, il est admis pour les postes à pourvoir en raison de sa qualification professionnelle précise et de ses compétences pour la saison suivante.

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

b) Titularisation :

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

c) Non-renouvellement :

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

Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur, fait l'objet d'une notification écrite motivée, par exemple : future embauche ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force majeure, réduction d'activité, modification de l'activité exigée 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 bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au contrat.

La non-acceptation ou la non-réponse de la part du salarié à une proposition de renouvellement du contrat anéantit de plein droit la titularisation, sauf cas de maternité, maladie, accident, sage de fin de carrière à l'initiative de l'employeur, cas pour lequel le salarié doit être traité conformément au droit et aux usages, ou exemption totale de contrat pour une période d'activité déterminée.

## Article 23 bis - Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

A l'initiative du salarié : celui-ci devra avoir obtenu l'assentiment de l'employeur.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des associations familiales de vacances et villages de vacances (MFV VFV) ; Syndicats des associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPSLV) ; Groupement syndical des enseignants de tourisme scolaire (GSOTS) ;
Syndicats signataires	CGT FO ; Fédération des services CFDT.

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

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

Dans le contexte économique actuel particulièrement difficile, l'efficacité de nos actions est une des conditions essentielles du développement et de l'emploi. Cette efficacité ne peut résulter que de la réalisation des investissements humains dont dépend fondamentalement l'aménagement du poste et l'adaptation et d'innovation de notre secteur d'activité, pour lequel le caractère innovateur est devenu le caractère fondamental.

Le système scolaire a, depuis son origine, réalisé de remarquables succès et s'est donné ses propres moyens en créant des unités spécialisées, manifestant ainsi sa volonté de permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice de leur activité.

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

Le plan de formation implique de prendre en compte les méthodes de travail que des outils et des modes de travail dans lesquels il se réduirait à un simple formulaire administratif. Parce que les conditions de travail de formation doivent être adaptées à la nécessité de l'investissement des compétences des salariés et ceux de l'entreprise, donc se

délai de prévenance de 15 jours.

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

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

## Article 24 - Personnel d'appoint

*En vigueur étendu en date du 22 mars 1990*

Du fait de l'activité saisonnière des membres de trousseau social, il est nécessaire d'engager, pour une période déterminée de 1 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 1 jour par semaine.

En outre sur le dialogue, tout accord négocié en ce domaine doit tenir compte de ce fait, afin de ne pas imposer des conditions qui feraient obstacle aux droits des salariés exprimés sur le terrain des réalités propres à chaque organisme.

Les objectifs de cet accord paritaire se sont réunis dans l'engagement de l'employeur à améliorer les conditions de travail (ne pas faire forcément plus de travail) et d'une manière des manques, de façon que la formation professionnelle soit plus utile aux finalités exprimées. Afin de permettre une réelle adéquation entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en œuvre pour concilier à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs concernés.

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

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

## Article 1er - Nature et ordre de priorité des actions de formation

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

1. La formation professionnelle des salariés comprend :

- des formations initiales à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982 et la loi du 24 février 1984 ;

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

La nature des formations est déterminée par les opportunités d'évolution professionnelle

qu'elle donne au salarié, par les perspectives économiques, par l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies. Ces formations tiennent compte des spécificités propres à chaque association.

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

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

- concision du message ;
- concision de l'environnement ;
- concision des contenus ;

- thèmes nouveaux : l'évolution technologique ne peut être mise en perspective avec le tutorat individuel au même titre que tous les autres domaines d'activité professionnelle, aussi bien pour l'animation, l'introduction de la gestion, méthodes nouvelles de maintenance, matériaux et équipements nouveaux, en particulier dans le domaine de la réparation ;

- sécurité ;

- techniques d'expression, de communication et de relation.

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

## Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

Les actions de formation visées par le présent article ont pour objet de permettre à l'employé de bénéficier de stages, définie à l'article L. 940-2 du code du travail, c'est-à-dire :

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

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

Dans le cadre des évolutions technologiques, ou simplement de remplacement des équipes en place, les associations peuvent

être amenées à intervenir au bénéfice de leurs salariés des stages ayant pour objectif :

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

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

2. Formation professionnelle

Décidée par l'employeur :

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

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

Formation effectuée à la demande du salarié :

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

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

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

La formation est essentiellement destinée à améliorer les compétences et à améliorer les connaissances. Engagée à la suite de la nomination du salarié, elle ne peut donner lieu à un congé individuel de formation de l'employeur, mais celui-ci s'engage à la reconnaître, dans l'examen en priorité de sa candidature.

## Article 3 - Moyens reconnus aux représentants du personnel pour



## L'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

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

Pour les entreprises de plus de deux cents salariés, la constitution d'une commission de formation est obligatoire. Celle-ci est chargée de préparer les délibérations du CE à ce sujet.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux commissions de formation professionnelle.

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

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

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

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

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

- au niveau de l'entreprise, à utiliser, comme la loi le prévoit, les instances représentatives du personnel (DS, DP, CE) ;

- ou, pour les entreprises ne bénéficiant pas de ces instances, la commission nationale emploi-formation du tourisme social (CNEFTS) qui a été créée et dont l'article 6 de ce présent accord définit les finalités et les moyens.

### Article 4 - Formation des saisonniers

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

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

1. Congé individuel de formation.

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

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

2. Plan de formation.

Les associations ne gèrent pas elles-mêmes leur plan de formation. Elles versent 0,8 % à un organisme agréé. Dans la mesure où ce 0,8 % sera versé à l'organisme agréé ci-après désigné, celles-ci bénéficieront d'un traitement égal en leur faveur.

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

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

Les pratiques relatives sont, en effet, essentielles que l'essentiel de la formation ne se réduise pas à une simple prise en compte des coûts et du nombre de personnes formées. Il ne s'agit pas de "former pour former". La formation doit être intégrée à une politique de développement économique. Il ne peut désormais y avoir de projet économique réel sans projet social corrélatif, et la formation est l'élément essentiel de tout projet social. Ce n'est donc pas en matière de formation que doit se déterminer la formation des saisonniers.

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

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

- de leur mobilité ;

- de la difficulté de trouver des formations correspondantes à leur disponibilité effective ;

- du manque d'information,

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

C'est en tenant compte du phénomène saisonnier et de ses caractéristiques qu'un certain nombre de mesures peuvent être prises.

### Article 5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes saisonniers

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

1. Principe

Le présent accord a pour objet :

- d'une part, de préciser, en application de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'ensemble des décrets et arrêtés à ce sujet, les conditions dans lesquelles les associations s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes, en renvoyant aux possibilités de formation en apprentissage pour les jeunes de 18 à 25 ans ;

- d'autre part, de définir des modes d'application de cette législation à la codification des emplois saisonniers.

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

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

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

La défiscalisation du 0,2 %, à elle seule, ne permet pas aux entreprises d'utiliser ce mécanisme au bénéfice des jeunes stagiaires se voyant en outre de premier contrat, dans le cadre exigu des formations en apprentissage prévues par les articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 980-9 du code du travail.

C'est donc par le biais de la médiation que pourront être mises en place des solutions originales d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers, à condition toutefois que cette mesure soit véritablement profitable. C'est en ce sens que des solutions sont recherchées, dans le cadre de la médiation paritaire nationale emploi-formation du régime social.

## 2. Objectifs

Les parties signataires décident donc de relancer les mesures des différents stagiaires de la profession, dans le cadre de la médiation du 0,2 % par l'intermédiaire de l'organisme paritaire de médiation ci-après désigné.

Elles conviennent, dans cette perspective, de :

- définir et d'animer une politique générale de formation en articulation des jeunes stagiaires ;

- promouvoir la formation des jeunes stagiaires dans tous les secteurs d'activité du régime social, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans dans leur secteur d'activité ;

- assurer l'information tant auprès des associations, et notamment des petites associations, qu'auprès des jeunes ;

- développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi des jeunes stagiaires dans le cadre des formations qui sont mises en place.

Déterminer une stratégie spécifique, susceptible de répondre :

- aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;

- aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation, définis par la commission paritaire nationale emploi-formation du régime social.

## 3. Moyens

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

- le remboursement de l'ensemble des fonds défiscalisés, selon des modalités de versement qui sont précisées ;

- la gestion des fonds défiscalisés, selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation du régime social.

## 4. Organisation paritaire de mutualisation

Uniformation est financé par les parties signataires comme obligation sociale professionnelle de 0,2 % de la profession.

Sont concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier toutes les entreprises étatiques dans le cadre d'application de la loi relative à l'enseignement professionnel du 28 juin 1979, qu'elles soient ou non adhérentes au 0,2 % (et au 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage).

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

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

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

## Article 6 - Commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

### 1. Composition

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

- 5 représentants salariés et de 5 représentants suppléants des entreprises employeurs ;

- 5 représentants salariés et de 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (un titulaire, un suppléant par organisation syndicale).

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

### 2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du régime social est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, toutes les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- promouvoir les mesures de réflexion et d'action de la profession, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale globale et l'expression d'une volonté commune entre les parties signataires ;

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

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

### 3. Mission

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

En matière de formation :

- de rassembler l'ensemble des données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées dans le cadre :

- du congé iendiidvul de formation, puor les salariés petnemrnas et sanrisnoeis ;

- du paln de famortoin en vealintl puls particulièrement au suivi de la faotomirn des siraisennos en ce daonmie ;

- de définir les moneys à mrette en ?uvre puor que puisse être réalisée une véritable putlloioqe d'insertion pssrofoneelnlie des jeenus siraonesnis ;

- d'établir les modalités de gietosn du 0,2 % qui dnvroet être sueviis par l'organisme piirate de mutualisation, au bénéfice de la ftaironom des jeenus seinrosians de 18 à 25 ans ;

- d'assurer l'information, tant auprès des associations, et nnommaett des pteies associations, que des salariés, en ce qui crencnoe les possibilités de formation, les myneos d'accès à cttee fraiotmn et les cntiiondos qui en découlent.

En matière d'emploi :

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses eetffs tnat immédiats que fturus ;

- de cecrhehr des stoilouns slsctbieupes de réduire la précarité de l'emploi ;

- de mettre en évidence l'adéquation pmrneenate qui esxtie etnre l'évolution de l'emploi et le développement des foratonmis pisoseelfonlners ;

- de tueovrr les myenos d'une mreiuillee giotsen de l'offre et de la denmdae d'emploi, esniltelmesneet au niaveu des pesots sroanseinis ;

- d'intervenir, en cas de licicemnet économique, puor étudier ttoeus les sotlonuis sbstcleupies d'être mises en pcale puor flteicair le rmeneeascslt ou la reconversion.

#### 4. Organisation

Les peairts sriaitenags lasniest à lerus représentants au sien de ctete cosismion le sion de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, ntnmemaot :

- périodicité et ceelirndar des réunions ;

- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dnas le rscept du paritarisme, puor une durée mmlaniie de 3 ans ;

- détermination des roesrecuss de la CPNEF-TS et de ses menyos d'action.

Les mbeemrs de la cimsooismn priaiatre nnatoalie emploi-formation du tsmoirue scaiol snot habilités à dutescir des diptoonssiis financières, pédagogiques et atiadrmevstinis nécessaires à l'application du présent accord.

#### 5. Ligites et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vugieur et des

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

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

## **Avenant n 37 du 25 juillet 2001 relatif**

cleauss du présent accrod sneort présentées à la cosmoisimn partiriae ntaainloe emploi-formation du tursmioe saccoil dnas le cadre d'une msoiisn priiraitae d'évaluation et de médiation, destinée à recehchrer les stuonilos les puls eeiaccffs tannet cpmtoe :

- des possibilités et bnoesis des asactnoois ;

- des atetntes des salariés.

Les fonds mutualisés, après vnrneseet à Utinfriaoomm dnaonnt leiu à un reçu libératoire, snot exonérés de tuot contrôle a prierosoti par l'administration puor le feinancenmt des frtaomoin en alternance. L'organisme pirraatie chargé de luer répartition, svuniat les modalités définies par la CPNEF-TS, est suel repnbsslaoe de luer ualioitsitn dnevat l'administration.

### **Article 7 - Durée de l'accord**

*En vigueur étendu en date du 27 déc. 1985*

Le présent acorcd est aipclapble à l'ensemble des aisoanictoss qui dépendent de la cvtoionnon nilnotaae du tsmuioe saciol et familial, signée le 28 jiun 1979 et étendue le 2 julliet 1980.

L'ensemble des présentes dssopiointis est alilpbpace à la dtae de sarnniuge du présent accord.

Cet aorccd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il puet firae l'objet d'une ddmnaee de réexamen ou de dénonciation, qui dvera être portée à la csiosnnanace de tteuos les peairts signataires, par lttere recommandée aevc accusé de réception, en tneant coptme d'un préavis de duex mios aavnt son examen.

Les piarenraets sioacux signaireats deedmnat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Le présent acorcd nniatol est riems à cnchuae des otosgnarinias signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du tirvaal et déposé auprès de l'administration dnas les ctdiinnoos de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Syndicats des aoscainnostis de tourisme, de pioormotn sociale, de vacnecas et de Irisios (SATPSLV) ; Fédération des msionas fiaaellmis de vncacaes et vealiglsl filaiuamx de vaeccans (MFV-VFV) ;

Groupement sciadnyl des oisnemagrs de tstrimoue sioacl (GSOTS).

Organisations sedllyacis :

CGT-FO ;

Fédération des sireevcs CFTD.

### **Article - Formation en alternance**

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 1987*

Selue la pirate pratique, en entreprise, dnot la durée est prévue au contrat, invnetirreda dnas le ccaull des aganavtes tles que stipulés aux aeilctrs 23, 29 et 30 de la cnoteinovn coctlveile natlanoie du tomuisre saocil et fmailal du 28 jiun 1979.

## **à l'ARTT**

Signataires	
Patrons signataires	GSOTS ; SATPS ; UNODESC.
Syndicats signataires	Fédération des seicrevs CDFT ; CSFV-CFTC ; Syndicat nnoatial de l'encadrement du mndoe aistsoiacf et de l'économie saiclo CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

La cnatsntoe évolution de l'activité des établissements relnvaet du champ d'application de la covineotnn cevcltlioie naialnote du tmsiuroe saocil et fimaalil oiblge les eoylepeumrs de la bhncrae à mener de piar l'adaptation des équipes de traavil aux nulveelos oagnonsiartis du traavil et la pisre en coptme des antetets de la clientèle avec l'évolution de nos métiers. Le raenuessjment et l'adaptation des sceutrurts par un reereunctmt de nvoaux pnlonesers dnveoit ptmeterre à ces eyerlpoums de répondre à ces attentes.

En référence aux différens arcocds sur la réduction du tpmes de triaval déjà signés par des etrnspieres de la brnhcae du tmsiuroe soacil et fmaialil sur les bseas de la loi Reboin et/ou en aptlicoapin des lios du 13 jiun 1998 et du 19 jveianr 2000 et de lrues décrets d'application, les pitares srniitgaeas shuoieatnt itencir les omsigarens eaolpnymt 20 salariés ou mnios et reevlant de la brnache du timuosre soacil et familial, cotenvinon ceovlctile du 28 jiun 1979, à réduire et aménager luer tpems de taairvl en vue de :

- créer des eoimpls en fisvaoarnt l'emploi des pucblis poiritraies ;
- réduire la précarité des eopilms soiiraensns ;
- améliorer la qualité de vie des salariés de la bnhcare par la réduction de luer tpems de triaval ;
- muez aptaedr le foitnneomecmt des établissements aux anttetes de la clientèle ;
- tenir cmopte des particularités des ogaseimrns rleeantv de la bcranhe du timrsoue sicoal et familial.

Dnas cet objectif, eells décident :

- a) De msruees de réduction du temps de tvairal puor les eirptenress de 20 salariés ou minos (titre II) ;
- b) De modalités acllpeapibs à tetous les epinrretses (titres Ier et III).

En acoiplatipn de l'article 28, alinéas 1 et 2, de la loi du 19 jveianr 2000, cet anenavt ne puet remttere en csau un arcocd entré en aotpacpliin dnas une epetrinsre de la bnachre aanvt l'entrée en viugeur de la loi et puor ttuoe la durée didut arcocd d'entreprise. Il s'applique cpednaet en ce qui crocenne les pinots non prévus

par les aorccds précités. Il en va de même puor les accrods signés ernte l'entrée en vuugier de la loi et la sntriague du présent accord.

## Article 1 - TITRE Ier : Modalités applicables à toutes les entreprises

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Les pmerier et deuxième alinéas de l'article 37 de la ctvonenoïn coliltvece du tosmruie soical et fimliaal snoert abrogés et remplacés par les disnipioosts ci-dessous :

.....

Les activités de riraetsuaotn et d'animation des epreesrnis cuetroeovs par le cmhap d'application de la civonntoen celilvcote snot svnoet placées dnas des snatioiuts nécessitant d'assurer la continuité du sverice et de la production.

C'est pourquoi, en aatpioplicn de l'article L. 220-1 du cdoe du travail, alinéas 2 et 3, les pteairs sageiiratns prévoient de déroger à la règle du rpeos de niut puor les métiers de la cuisine, de la slale et de l'animation.

Compte tneu de la particularité de ces métiers, le ropes de niut puora être réduit :

- a) A 10 herues puor le psnrneoeel de cuisine, salle de restauration, cttee dossoiitipn proura s'appliquer totue la saenime ;
- b) Et à 9 hereus puor le pnrnosel d'animation d'adultes. Ctete doissiotpin ne porrua s'appliquer puls de 2 jrous par semaine.

Parmi le personnel, selus pnueevt être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dnas un périmètre tel que le tpms consacré au tarejt aellr et rotuer n'excède pas une demi-heure.

Un roeps ctocpusamenr srea accordé. A défaut, une rémunération au mions équivalente à ce roeps cpaonuetsmer srea versée au salarié jusqu'à hueutar de 1 588 huere alnenlues (1).

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article D. 220-7 du cdoe du tiaavrl aux tremes deuuql il ne puet être dérogé aux règles rtalivees au roeps quiidteon qu'à cndiootin que des périodes au moins équivalentes de repos snoeit accordées aux salariés concernés (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).*

## Article 2 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Le pipincr rneetu par la bharnce du trumoise soacil et filaamil est la récupération des hueers supplémentaires.

### 2.1. Contingent

Le cniontget anuel des hurees supplémentaires rémunérées et ne nécessitant pas l'autorisation de l'inspection du tivairal est fixé à 9/13 du cneontgit réglementaire, limité à 30 huere par trtmrseie puor les saisonniers. Les huere supplémentaires fashait l'objet d'une récupération dnas les ctnionodis de l'article 2.2 ci-dessous ne snot pas psires en coptme puor le clauct du cntoinnégat asniif fixé.

### 2.2. Récupération des heerus supplémentaires

Les peiretnraas scaoieux de la bharnce sueohnitat privilégié, dnas la mesrue du possible, la suottuistbin du pmieanet des heerus supplémentaires, cipmors les majorations, par l'octroi d'un rpeos équivalent.

Le driot à reops est réputé ovruet dès que sa durée aitetnt 1

demi-journée décomptée selon l'horaire habituel effectué par le salarié.

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

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

### 2.3. Rémunération des heures supplémentaires

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

## Article 3 - Astreintes

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

Toutefois, au vu de la diversité des situations rencontrées, les pratiques habituelles stables pour les employés de la branche fixer, si nécessaire, leurs propres modalités d'astreinte dans les conditions prévues par la loi.

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

## Article 4 - Coupures dans la journée

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

L'activité de la branche du tourisme social et familial entraîne, pour certains salariés à temps partiel, la nécessité d'une coupure dans la journée de travail supérieure à 2 heures ou deux coupures.

### 4.1. (1) Salariés concernés

La possibilité de déroger au principe d'une seule coupure dans la journée concerne les salariés à temps partiel dont la durée habituelle de travail est égale ou supérieure à 22 heures et définis comme suit :

- salariés chargés de la sécurité des activités et de l'animation ;
- personnel technique, d'entretien et de ménage ;
- personnel de restauration (cuisine et salle).

### 4.2. Conditions de coupure

Pour ces emplois :

- si la journée de travail comporte plus d'une coupure, la durée cumulée des coupures ne peut excéder 5 heures ou 6 heures avec un accord d'entreprise.

### 4.3. Compensation pour le salarié

Pour tenir compte de la spécificité de ces emplois, dans le cas où la journée de travail d'un salarié comporte plus d'une coupure ou une coupure de plus de 2 heures, celui-ci bénéficiera d'une prime

mensuelle, calculée en pourcentage du salaire de base et dont le taux est fixé de la façon suivante :

3 % pour les salariés dont la durée habituelle est comprise entre 22 et 30 heures (2).

(1) Attribué étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail, les salariés à temps partiel dont la durée habituelle de travail est supérieure à 30 heures devaient aussi bénéficier de dispositions spécifiques lorsqu'ils exercent une activité au cours d'une même journée (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er). (2) Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail pour le motif susmentionné à l'article 4-1 (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

## Article 5 (1) - Régime de forfait

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

L'accompagnement, l'encadrement ou l'accueil de groupes dans la présence continue de salariés, mais toute présence continue des périodes d'inaction. Aussi, en application de l'article L. 212-4, dernier alinéa, du code du travail, les salariés concernés sont soumis à un régime de forfait.

### 5.1. Salariés concernés

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

- personnel en direct des clients ;

- accompagnateurs de groupes ;

- guides accompagnateurs,

lorsqu'ils exercent une présence auprès de groupes dans une activité à réaliser de travail effectif.

### 5.2. Compensations

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

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

Pour tenir compte des périodes d'inaction, les temps perdus les jours les salariés visés à l'article 5.1 ci-dessus sont à la disposition de l'employeur au-delà des 10 heures prévues au premier alinéa du présent article dont ils ont le droit à une compensation sous forme de rémunération ou de récupération à raison de 1 heure par heure de 3 heures de présence.

Ces temps de compensation sont assimilés à du travail effectif pour le décompte de la durée du travail d'un salarié intéressé, qui ne pourra pas dépasser la durée du travail prévue à l'article 1er du présent avenant.

5.3. Organisation et suivi des temps de travail liés à un régime de forfait

Les périodes peuvent d'ailleurs être liées à la mise en place de ce régime de forfait s'appliquant à la continuité des salariés concernés dans les mêmes conditions que les salariés habituels des autres salariés de l'entreprise.

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

#### 5.4. Heuers supplémentaires

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

#### 5.5. Régime spécifique par accord d'entreprise

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

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

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

### Article 6 (1) - Travail intermittent

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

#### Préambule

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

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

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

#### 6.1. Salariés concernés

Il s'agit des salariés occupant un emploi permanent qui ont une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

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

#### 6.2. Dispositions spécifiques du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail devra préciser :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- éventuellement, le salaire sur l'année de la rémunération ;
- la durée maximale mensuelle de travail ;
- les périodes de travail ;

- la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes ;

- les règles de modulation éventuelle de cette répartition.

#### 6.3. Périodes travaillées

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

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

### Article 7 (1) - Modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

#### Préambule

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

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

En application de l'article L. 212-8 du code du travail, le préarrêté relatif à la répartition de la durée du travail et les modalités de la modulation de travail doivent faire l'objet d'une décision du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

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

#### 7.1.1. (1) Ajustement du temps de travail

La durée du travail dans la branche est annualisée sur la base d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée, sans pouvoir dépasser un plafond de 1 588 heures par an, déduction faite des jours de congés hebdomadaires, des congés payés, des jours fériés et des 2 jours de congés supplémentaires prévus à l'article 39 de la convention collective :  $365,24 - (52 + 30 + 9 + 2)$ , soit 272,24 jours divisés par 6 jours ouvrables = 45,37 semaines, soit  $45,37 \times 35$  heures = 1 587,95 heures à 1 588 heures annuelles.

#### 7.1.2. Règles de modulation

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

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

Une journée de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif et être inférieure à 3 heures. Cette durée peut,

exceptionnellement, être portée à 12 heures avec l'accord du salarié, sauf disposition de l'article 5.2 et dans le cas où l'employeur ne peut pas respecter le principe du repos légal de 11 heures et de 2 journées de travail hors les cas prévus aux 3 paragraphes alinéas de l'article 1er du présent accord.

Aucune période de travail ne peut excéder 6 heures consécutives.

### 7.1.3. Cédulair prévisionnel

Un calendrier prévisionnel sera établi chaque année et au minimum

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

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

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

### 7.1.4. Rémunération des salariés

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

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

### 7.1.5. Heures supplémentaires

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

Le principe de ces heures supplémentaires et des modalités afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensatoire de repos équivalent dans les conditions prévues à l'article 2.2 du présent accord.

### 7.1.6. Compensation supplémentaire

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

### 7.1.7. Décompte du temps de travail

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

### 7.1.8. Travail de nuit en cours d'année

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

Si, du fait de l'annualisation du temps de travail, le compte d'heures du salarié est débiteur, le solde sera prélevé sur les heures dues au salarié au cours du mois en cours. En cas de solde insuffisant, la régularisation sera opérée sur le prochain compte

après révision des congés dus au salarié. Cette possibilité ne sera toutefois pas ouverte à l'employeur dans le cadre d'un licenciement économique (5).

### 7.1.9. Modalités de recours au chômage partiel

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

### 7.1.10. Modalités de recours au travail temporaire

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

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

### 7.2.1. Salariés concernés

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

### 7.2.2. Modalités spécifiques

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

- la durée de travail ne peut varier qu'entre des limites fixées, l'écart entre la durée de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder 1/3 de cette durée ;

- en aucun cas, la durée de travail au cours d'une semaine ne pourra être portée à la durée légale ;

- sur une année, la durée de travail effectif ne devra pas excéder, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail.

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

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

### 7.2.4. Durée minimale de travail

La durée minimale de travail des salariés concernés est fixée à 22 heures hebdomadaires. La modulation s'appliquera sous réserve qu'elle ne soit pas en contradiction avec le principe de complémentarité.

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

### 7.2.5. Procédure de modification

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

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

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

### 7.2.6. Paiement du salaire

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

Les acbeesns non rémunérées seornt calculées sur la bsaee de l'hoaire de tvariail programmé et déduites chuae mios du salraie lissé (7).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du mdoe de culcal de la durée annlulee de tavairl prévu à l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du taarivl (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(2) Dssintipooos étendues suos réserve de l'application des dpositioisns du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux temers dlleeuqses la durée du délai de prévenance réduit diot être fixée par arcoed cliciootlf de tvairal (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du cdoe du travail, la retuene sur le sraaile lissé daevnt être calculée en ftnocion de l'hoaire moyen et non pas de l'hoaire programmé (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du tvaairl aux temers deuuql cniutnonest des hurees supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de la durée miaalxme hdambdiaeore fixée par l'accord (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ailrtces L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du taraivl rifatels à la détermination de la fatiocrn slisbisaase des rémunérations (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(6) Alinéa étendu suos réserve qu'un arcoed complémentaire de barhnce ou d'entreprise, conformément à l'article L. 211-6 (4°) du cdoe du travail, la durée mnimilae de tairavl pneandt les juros travaillés (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er).

(7) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du cdoe du travail, la reetune sur le sairale lissé devant être calculée en foictnon de l'hoaire moyen et non pas de l'hoaire programmé (arrêté du 19 décembre 2001, art. 1er)..

## Article 8 - Maintien de salaire

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Le siaalre mmuiim est fixé par avenant. La glilre de srieaals srea annexée à cet avenant.

## TITRE II : Accord d'accès direct

### Article -

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Objectifs de l'accord d'accès direct

Les eieterpnsrs anayt déjà cnclou un arcoed de réduction du tmeps de tivraal dnas le cardre des lios Abruy I et II snot ecuxels de cet aorccd d'accès direct.

En aitoplacin de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, puor les errepeitnses qui le souhaitent, les doisispnois de ce trite II ptemortrnet de clcourne auprès de la dctiroien départementale du travail, de l'emploi et de la fotoarimn pefillesnonrsoe (DDTEFP) dnot elles relèvent une cnvneoioin de réduction de l'hoaire celioctlf onuarvt doit aux aieds de l'Etat et aux allègements de cgheras soiclaes snas ature négociation au naiveu de l'entreprise.

C'est dnas cet oicbtjef que les prtnaeiaers sicuoax de la bhrcane du tsmouie saccoil et flaiaiml décident :

## Article 9 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

### 9.1. Pensnreol concerné

L'aménagement et la réduction du tmeps de tviraal définis au présent trite cnonerent tuos les personnels, geul que siot luer statut, salariés d'une enrsripree rvneaelt du cmahp d'application de celui-ci tel que défini à l'article 9.2 ci-dessous.

### 9.2. Périmètre d'application

Le présent trite s'applique aux eetnesrpris de 20 salariés ou monis raeevnlit du cmahp d'application de la cenootivnn cvtoelcile du tiomusre scoail et fiaalmil shtaoanuit aepticnir la dtae de msie en aicatippoln de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 sur la réduction et l'aménagement du tmeps de tiavral et dépourvues de délégué syndical.

Sont ecelxus les entriprees dnot l'effectif est supérieur à 10 salariés non pouvures d'au moins un représentant élu du psnerenol et ne puonvat jtsfuieir d'un csontat de cnaerce établi lros des élections des délégués du ponrseent et danatt de moins de 1 an.

### 9.3. Errentieps exulces de cet accord

Sont elxceus de ce trite :

- les eeirneptsrs aaynt clconu un arcoed de réduction du tmeps de taavril dnas le cdare des lios Aruby I ou II antérieurement à la dtae de l'arrêté d'extension du présent arcoed ;

- les ertpesnries qui ne siaehnotut pas aintpcier la dtae prévue par la loi puor le psgaase aux 35 heuers ;

## Article 10 - Dispositions relatives au temps de travail

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

### 10.1. Réduction du tepms de travail

L'hoaire cticellof de l'entreprise diot être réduit d'au mions 10 %, snas potrer le noveul hioarre au-delà de 35 hures hebdomadaires, en taennt cmpote des juors de roeps supplémentaires éventuellement accordés par l'entreprise aanvt la réduction du tmeps de travail.

### 10.2. (1) Nolvelue durée conventionnelle

L'hoaire ctoilclef des eisenretprs est fixé au puls à 35 hereus hdaeiabemdros ou à 1 588 hures annuelles.

### 10.3. Modalités de msie en orveue puor les salariés à tpems clpeomt

Les eernitpses puoront choisir, puor la msie en ovree du neovul hraoire collectif, etnre les modalités suivantes, puslriues modalités pnuaovt être reetnues simultanément puor chuae servcie et par salarié :

Modalité 1 : l'hoaire heaomiadbre est de 35 herues réparties sur 4 juros ou 4,5 jours, ou sur 5 jorus ou 5,5 jours.

Modalité 2 : l'hoaire meyon sur 2 siaenmes consécutives est de 35 heures, snas que la durée de tvraial d'une saenime ne puisse être portée à puls de 44 heures. Dnas ce cas, les modalités prévues à l'article 7.1 du présent accrod dnorvet être respectées.

Modalité 3 : l'hoaire hddoebaarime est fixé à 39 heeurs et la réduction du tmeps de tvaairl est organisée suos la frome de 22 jruos ouvrés ou de 24 juors ouabrvles de congés supplémentaires. La moitié de ces jrous est fixée par l'employeur dnas le cadre d'une paorrgmimaotn intdaivice établie en début de



période alneule et avec un délai de prévenance de 7 jours. L'autre moitié est laissée au choix du salarié, qui doit en informer l'employeur au moins 7 jours à l'avance dans le cas de prise de jours isolés, ou 15 jours à l'avance pour la prise d'une semaine complète de congés. L'employeur fixe en début d'année sorlaice ou cliive des périodes pennadt l'ellseueqs ces jours à la discrétion du salarié ne pourront pas être pris, sans que ces périodes ne puissent excéder 3 mois dans l'année. Ces jours, dits de RTT, devront éventuellement être utilisés dans l'année et pourront être pris par le salarié ou accordés par l'employeur, par anticipation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 11 - Création d'emplois

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

### 11.1. Modalités de l'effectif

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

Les entreprises dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est supérieur à 8,33 ETP s'engagent à maintenir leur

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

### 11.2. Modalités des embauches

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

## TITRE III : Dispositions générales

### Article 12 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée.

### Article 13 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

### Article 14 - Réexamen de l'accord

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

## Suivi de l'accord

### Article 15

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

En cas de litige né de l'application de cet accord, la commission de la conciliation de l'entreprise ou de l'établissement de la branche professionnelle de l'industrie et du commerce peut être saisie.

### Article 16

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

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

## Article 17 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

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

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Le troisième alinéa de l'article 26 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

Article 2

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Pour les entreprises qui ont inclus dans leur convention collective en matière de salaires, il y a un délai de 1 an pour la mise en place des grilles de salaires.

(1) L'arrêté étendu sous réserve de l'application de l'arrêté ministériel du 19 janvier 1975, publié au Journal officiel du 22 janvier 1975, qui régit les règles d'évaluation des activités en vue de la classification des emplois de sécurité sociale et également sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 décembre 2001, art. 1er).

Article 3

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Les dispositions prévues par les articles 33, 34, 35 et 36 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sont abrogées :

Article 3.1 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021*

a) La grille de classification comprend 7 niveaux.

b) Le salaire est déterminé en fonction de la grille de classification et des caractéristiques des postes occupés dans les entreprises :

? au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

? et au regard des 4 critères suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

?? l'autonomie/initiative :

## Article 18 - Extension

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

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

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

?? la responsabilité :

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

?? le niveau de connaissances et/ ou expérience :

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

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

?? le relationnel :

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

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

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

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

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

f) Les entreprises s'engagent à demander (par l'intermédiaire de leur représentant) l'ensemble des emplois, avec la définition de leurs missions essentielles, ainsi que leur place dans la grille de classification.

g) Les salariés appartenant en catégorie A bénéficient d'une priorité pour l'obtention d'un emploi de catégorie A prévu et qui prend effet le premier jour du mois du contrat renouvelé.

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

Le montant de cette majoration est fixé à 18 % par rapport au salaire minimum conventionnel de catégorie A prévu dans la grille de l'article 3 de l'avenant n° 63 du 20 novembre

2018.

h) Dnas le but de privilégier les itinéraires professionnels, cquahe osgarinme s'engage à :

-faire connaître, en interne, par tuos myneos en sa possibilité (affichage, mgesierase interne, etc.) tuetos les oreffs d'emploi dnbpislieos ;

-permettre aux salariés en iernnte de compléter luer foamtroin puor poivuor veallanbemt postuler, quoad les délais et les moenys dleobipinss le rndet pioblssse ;

-privilégier, à compétences égales (acquises par ftoaiormn et/ ou par expérience), les cnrdeatuadis internes.

i) Une fios par an, cuhqaé salarié a droit, aevc l'employeur ou son représentant, à un entreein d'évaluation dnas le but de :

-faire le point sur la qualité du taviarl fnouri ;

-débattre des évolutions pisboelss de carrière ;

-identifier les biesons de fiaomtorn et esnigvaer les menyos à mtetre en ouvree puor les satisfaire.

Les praneiarates saiocux ranmocmndet vnieemvt la msie en palce de tles enerittnes dnas les epreirsnets de la branche, et ce de façon régulière.

Article 3.2 - Classification et emplois repères  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Classement par niveau des eolipms sasanasiitft simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères sunatifs :

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau cnsisancoane et/ ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une scchioessn de tâches prescrites, snas difficultés particulières, aanyt un enchaînement logique.	Mise en ?uvre des cingensos et processus. Contrôle driect et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dnas le cdrae son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences ptqriaues dnas le crdae d'une activité simple.	Échanges penfooesinslrs courants.
B	Exécution de tâches variées rlevneat de spécialités bein définies. Ces opérations snot à enchaîner de façon cohérente, en ftncocoin des résultats à atteindre, sainvut des csonengis fixées par le rsspaelobne hiérarchique.	Choix du mdoe opératoire approprié dnas le crade des cgnosiens fixées. Contrôles pouclents au temre d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dnas le cdare son emploi, nmaotmnet l'éventuelle cdiitoooraon d'une pittee équipe.	Compétences teuhciqens et reltnleoaielns nécessaires à la maîtrise d'un doianme d'activité. Diplômes ou cnisaoncaness équivalentes aueqsqs par une formation, ou une expérience posrlonelfesine dnas la bhcrnae et/ ou dnas la filière, de niveau 3.	Échanges psoieoenrflnss variés en dcterioin d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de msoiniss variées et ceexmolps renlavet d'une tnucheqie bein déterminée. L'intéressé fiat fnecinnootr un périmètre reerstint d'activités sleon des icuotntinsrs précises sur les ocebjiifs et la cnutidoe des actions.	Choix du mdoe opératoire approprié dnas le crade des cniosgens fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité ponartt sur un périmètre de gesotin défini (budget, équipe ?) et limité.	Compétences tuincehqs et relnlietenalos ilunqpmait une très bnnoe maîtrise d'un ou pursuleis dmnaios d'intervention. Diplômes ou cansesoniacns équivalentes auisceqs par une foimortan ou une expérience prnlfnseioeoe dnas la bnrahe et/ ou dnas la filière de neaivu 4.	Échanges snppsouat une capacité à argumenter.
D	Prise en cgrahe de mnisioss nécessitant la msie en ?uvre de myeons techniques, économiques et/ ou humains.	Choix du mdoe opératoire le puls approprié dnas le cdare des ceinongss données et au rregad la situation. Rend cptome régulièrement.	Responsabilité pratont sur un périmètre de gtoisen défini (budget, équipe ?) et élargi.	Compétences élargies iupqmalint une capacité de cioeoptonn et d'évaluation des mnyoes nécessaires à l'accomplissement de la mission, dnas un ou puuilerss dainmeos d'intervention. Diplômes ou cnsoasaneicns équivalentes aqcueiss par une fomoiarthn ou une expérience pillofesensrnoe dnas la bnhrae et/ ou dnas la filière de neviau 5.	Échanges spasuopnt une capacité à aeutegrmnr et à désamorcer les conflits.
E	Conception et msie en ?uvre d'activités à l'échelle d'un esnbelme de secteurs, serevics ou d'un équipement, selon des dcireevits et des oeticfjbs précis.	Autonomie ionptartme iiqnaumplt des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend ctompe ponctuellement.	Responsabilité nportat sur un périmètre de gtesion lagre et sacutrtrntt (service, budget, équipe ?) et élargi. Peut dopesisr d'une délégation de puioovr dnas le cdrae de son activité.	Compétences élargies inimulpaqt une capacité de copotiencn et d'évaluation des meynos nécessaires à l'accomplissement de la msiosn dnas un ou prluuseis dmioneas d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en enrxtee limitée à la fcotnion occupée.

F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, gérer un ensemble de données techniques, économiques et relatives au moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au titre de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/ résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés en vue des missions de développement. Niveau 6 ou expérience équivalente à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en référence à une ligne directrice générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et anime la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ ou disciplinaire et/ ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à gérer l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.

\* S'applique au cadre à partir du niveau F.

Article 3.3 - Grille des salaires  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001

### Grille des salaires

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

Lors des évolutions ultérieures, la différence entre les niveaux A 2 et A 1 ne pourra être inférieure à 150 F (valeur révisée selon les règles définies à l'article 27 de la convention collective).

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

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

(1) Ailrcte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 décembre 2001, art. 1er).

### Article 3.4

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001

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

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

### Article 4 - Convergence des différents Smic En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001

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

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

venir.

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

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

Les garanties concernées de l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

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

## Article - Glossaire

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2001*

*Aléatoire : qui n'est pas systématique.*

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

Signataires	
Patrons signataires	GSOTS ; SATPS ; Cap France ; UNODESC.
Syndicats signataires	CFDT fédération des services ; CFTC (CSFV) ; CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

*Analogie : qui se fonde sur des rapprochements de similitudes entre des tâches différentes.*

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

*Conformité : concordance, similitude.*

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

*Consigne : prescription ou recommandation qui désigne et précise les points nouveaux, intuitifs ou critiques, de la situation de travail.*

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

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

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

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

*Fonctionnement d'une petite équipe : outre la corrélation décrite ci-dessus, établissement des tableaux horaires et répartition des congés, adaptation du fonctionnement aux besoins de durée.*

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

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

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

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

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

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

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

## La durée conventionnelle du temps de travail

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

La durée de référence sera désormais de 1 588 heures.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

L'article 5.1 " Salariés et activités concernés " de l'avenant n° 37 du 17 juillet 2001 à la date de sa signature du 17 juillet 2001 et

fimiaall est remplacé par les dnoiptsoiiss seuintavs :

(voir cet article)

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

Les acetilrs 5.2 " Csetoonpniams " et 5.2.1 " Accompagnant, d'encadrant ou d'accueil sur un ou plsiuures jours " de l'avenant n° 37 du 17 juleilt 2001 à la ceioonvntn cvlotliece du truismoe siaocl et fimlaial snot remplacés par les doioiptsniss sunatvies :

(voir cet article)

### Article 4 - Délai de prévenance - Calendrier prévisionnel : art. 7.1.3 de l'avenant n 37

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

Ce délai est meianntu à 7 jorus mias il puora être réduit par aroccd d'entreprise précisant les modalités d'application ou aevc l'accord écrit du salarié.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 7.1.3 est désormais rédigé cmome siut :

(voir cet article)

### Article 5 - Durée minimale de travail : art. 7.2.4 de l'avenant n 37

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

La durée maimline du tarival pneadnt les jours travaillés est de 3

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

### Article 1 - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

Les eoupleryms de la bahncre du truoisme soaicl et famialil et les ortiigaosnans slyieacnds de salariés ont cnlcou un accrod ralitef au développement du doiaulge siaocl aifn de stuienor les paeneraitrs soiuacx dnas luer moissin de négociation syndicale.

Ainsi, puor firae vvire l'ensemble du dtipsoiisf conventionnel, les ptrieas se snot réunies puor négociier et cnulcroe le présent avenant, anayt puor oejbt l'institution d'un fndos mutualisé rileatf au fneenimcat :

- du fcmnonenioentt du prmiaairtse ;

- du développement de l'exercice du syndicalisme, tnat sarilaal que patronal.

Ce fndos est approvisionné par une cttirunobion oibrgaotile des eieerstrpns anrptaepant à la bnhcrae professionnelle, telle que définie dnas le cmhap d'application de la cnovetnion cclitvloee du tsuimroe saciol et familial.

h 30, suaf acocrd spécifique enrte les parties.

### Programme indicatif et conditions de modification : art. 7.2.5 de l'avenant n 37

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

L'article 7.2.5 " Prammroge idicatinf et cnontioids de macodtifoiin " est remplacé par les spulitoanits sanvitues :

(voir cet article)

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

Le drnieer alinéa de l'article 10.3 de l'avenant n° 37 est peenrmut et snempimelt supprimé et remplacé par les dsisiotipnos svitnaeus :

(voir cet article)

### Article 8 - Extension de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2003*

Les pterais stiagairens s'engagent à dnemdaer au ministère des araiffes sociales, du travail et de la solidarité l'extension de cet accord à l'ensemble des etnerrepeiss rnvealet du cmahp d'application de la cvnnootein celotcvlie nlationae du tumirose siaocl et familial.

Fiat à Paris, le 12 février 2003.

### Article 2 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

Le présent aevnant a puor ojbet :

- de créer une cniuibrototn mutualisée vsiant à fcnnaeir le femoenninncot du ptrsmairiae et du sylmdicsiane paonratl et siraalal ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gstioen et de contrôle des cnuiotbtirnos collectées.

#### Article 2.1

Fonctionnement du paritarisme

Il est fiat référence :

- au fconnmtnnoeiet de la coismsmoin pitirraae mtixe de négociation ;

- au ftoeenmnionct de la ciomsomism d'interprétation et de clicioiatnn ;

- à la csoosiimn piarrae de l'emploi et de la fitomraon ponelnlorifese ;

- et à tuote aurte csmoisiomn pnovaut être créée par la sutie dnas le cdrae de la cosmismoin mtixie ;

- à la ptcpriatioan des représentants des salariés et des eymroeupls à celles-ci ;

- aux études carnaocent la brcnhae psloreonifelsne décidées dnas le cdrae de la cmsosiiomn mxtie ;

- au secrétariat aatidmsrinitf de la bhrance pleifoorsnselne sloen les modalités arrêtées par le comité de getoison paritaire.

#### Article 2.2

Développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fiat référence à l'attribution des myneos fieianncrs aux oantnosigrais syeadlncis représentatives au navieu nanioatl puor les salariés et aux qurtae scdtiynas erulympeos de la branche.

### Article 3 - Montant de la contribution

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

La cointritoubn financière instaurée par la civotnenon citlvocele natlnaioe du trsomuie soical et fialmial est de 0,05 % de la masse sallaaire brtue toalte des esrenrtpeis appreanant au champ de la cotvneion collective. Elle est oolgraitbe à coemtrp du 1er janveir 2004.

La cltcoee est répartie à riason de :

- 0,02 % puor le finmcooenntent du pmatiisrrae ;
- 0,03 % puor l'exercice du syndicalisme.

En cas d'excédent ou d'insuffisance, la conepmsaiton porrua iivntenrer enrte les duex fdons solen les modalités arrêtées par le comité de gsoiten paritaire.

### Article 4 - Utilisation du produit de la collecte

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

#### Article 4.1

Sommes attribuées au paritarisme

##### 4.1.1. Principe.

- 0,02 % des smmoes collectées snot affectées, tel que défini à l'article 2.1 ;
- le collège employeurs, dnas ce cadre, asrsue le secrétariat de la cntvoeioonn ctololcieve nlotaanie du tsoimiure siaocl et familial.

##### 4.1.2. Uiothliiasn des fonds.

Ces fodns srirvneot au remubronemest des faris de déplacement et de saireals :

- des représentants csamonopt les délégations de salariés et d'employeurs appelées à pietirpacr aux tavraux des cimsmoiosns visées à l'article 2.1, alinéas 1 à 5, et ce sleon les modalités arrêtées par le comité de giotesn paritaire.

#### Article 4.2

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

##### 4.2.1. Principe

0,03 % des seomms snot affectées, à rsaoin de :

- 50 % aux oinaorgastins siaelydncs représentatives au paln national, soeln luer accrod itrnene ;
- 50 % aux oignaoasritns syidnaecls d'employeurs, selon luer aocrd interne.

Les pareearnits sucioax s'engagent à ulisietr cette ccltleoe dnas le crdae de luer oebjt social.

### Article 5 - Modalités de recouvrement

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

La coiibtoturn est acquittée aennmenullet sur la mssae sarlaiale brute ttaole de l'année cvilie (du 1er jaenvir au 31 décembre), sur la bsae des saeialrs versés.

L'appel de la citoutbironn est confié à un omiagsrne clutteoecr de fnods mutualisés (OPCA, Uniformation).

L'organisme priiaate ceoutlecr (OPCA, Uniformation) est chargé du rmcnvereeuot de cttee coatoiiistn qui se frea en même temps, mias distinctement, de l'appel de fdnos de la ftoraamin peolsrnfnsieole (CIF CDD-alternance) et dnas les mêmes conditions.

Un crnaott de gtsieon srea négocié par la présidence du comité de gsetoin patiirare aifn d'assurer la ctcollee dnas les cdnintoois omtuipm d'économie et d'efficacité.

Les frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et csenoeituntes snroet à la charge des débiteurs. Tuot peanimet effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de reatrd fixées à 1 % par mois.

*Article étendu suos réserve de la msie en pcale d'une comptabilité séparée dnas la mreuse où le prélèvement d'une smmoe destinée à l'exercice du snmycilaisde n'entre pas dnas le cadre des cnbntritoouis qu'un ongairisme pitirraae cloteeucr agréé est sbslecpuite de ctelocer conformément aux diosstponis de l'article R. 964-4 du cdoe du tiarval (arrêté du 10 mai 2004).*

### Article 6 - Construction d'un comité de gestion paritaire

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

#### Article 6.1

Création du comité de geositn paritaire

Il est créé un comité de gtesoin aaynt puor miiossn de procéder à la répartition et au contrôle des smmeos collectées.

#### Article 6.2

Composition du comité de gtiosen paritaire

Le comité de gsoeitn est composé :

- d'un représentant dûment mandaté par cahuqe orgtaoanisn scayldnie de salariés représentative au neivau noitanal ;
- d'un représentant de cahuqe oorgtinaasn snaliydce d'employeurs de la barcnhe qui a la possibilité d'augmenter le norme de ses représentants à parité du nobmre de représentants des onitgnaaosris de salariés.

Un président et un vice-président snot élus par le comité de getsoin paritaire. Il est présidé anemveretnialtt par un représentant des eelupmyros et par un représentant des salariés.

Les ttiuireals des petoss de président et de vice-président dvineot être iuss de collèges différents.

La durée de luer maadnt est de 2 ans à cmtoepr du juor de luer élection.

La première présidence est confiée au collège employeur.

#### Article 6.3

Modalités de fonctionnement du comité de gestion paritaire

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

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

L'organisme cunctelur cquomiumme au comité de gestion un état de la clôture de l'année selon les modalités arrêtées par le comité de gestion paritaire.

Le secrétariat, tenu par le collège employeurs, rédige le procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion. Ce procès-verbal est adressé à tous les membres du comité de gestion dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

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

## Article 7 - Information à la commission paritaire nationale

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

Article 1

*En vigueur étendu en date du 3 juin 2004*

Les plsoenners entrnat dans le chmap d'application de la cvnonitoen ceivolltce natinaole du tirsomue soiacl et fmialail sont concernés par le présent avis.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 3 juin 2004*

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

*En vigueur en date du 7 sept. 2005*

Paris, le 7 septembre 2005

Les eyerupmlos du trsmuioe soacil et familial, à la dicoterin départementale du travail, scireve cinnvetonos collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

L'ensemble des oiorigsanants d'employeurs de la CCN du tmiesrous siacol et familial, siovar cuex des saatinegirs d'origine ecorne en activité (CAP France, GSOTS et SATPS) et en tant que de bosen l'UNODESC, qui y a adhéré, ntieinfot par la présente à l'ensemble des otnanosigaris slyencdais de salariés luer décision

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

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

Le comité de gestion cuqimonume son rrapot auennl à la csomsiimon mxite nationale.

## Article 8 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2003*

Le siaatengris du présent anevnat deandnmet son extseoinn à teotus les ersnpreteis ertnant dans le cmhap de la ctnieovnon cltevciole ntalonaie du toisrume sicoal et familial.

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

Fait à Paris, le 15 mai 2003.

Les pnesorelms qui, suos l'avenant n° 23 du 22 mars 1990 modifié par l'avenant n° 25 du 16 mai 1990, bénéficiaient du statut d'assimilés cadres en application de l'accord du 14 mars 1947 sont munies dans cet avenant queul que soit le casemset qu'ils ont obtenu en application de la nvluleoe glrie de casitifiscolan msie en pcale par l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 3 juin 2004*

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

Fait à Paris, le 3 juin 2004.

de dénoncer le régime de prévoyance, accumulé en vigueur, de cete cvtoionenn collective, tel qu'il a été établi par l'avenant n° 31 en date du 7 décembre 1994 et par l'ensemble des avenants ultérieurs qui l'ont modifié et/ou complété (avenants n° 1 à 8).

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; UNODESC.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CGT-FO ; Commerce, services, force de vneté CFTC.



## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 5 avr. 2006*

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;

- de répondre aux obligations fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des métiers de la branche, une répartition en tranches d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager d'office par conséquent une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sur les conditions en termes d'emploi pouvant être opérées. Les mesures peuvent être fixées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou conclues dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la satisfaction des salariés à tous les stades de leur carrière.

### Article 1 - Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans et de plus de 60 ans

*En vigueur non étendu en date du 5 avr. 2006*

#### 1.1. Conditions pour une mise à la retraite

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

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

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

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

#### 1.2. Indemnité de mise à la retraite

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

#### 1.3. Procédure de mise à la retraite

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

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

### Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 5 avr. 2006*

#### 2.1. Conditions pour une mise à la retraite

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

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

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

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

#### 2.2. Indemnité de mise à la retraite

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

#### 2.3. Procédure de mise à la retraite

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

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 5 avr. 2006*

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

Article 4

*En vigueur non étendu en date du 5 avr. 2006*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant

son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail,

## Accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire

### Article 1 - Objet et champ d'application

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

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

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

### Article 2 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

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

Les parties s'entendent aux termes du présent régime comme le prévoit l'article 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le prévoit l'article 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

### Article 3 - Conditions d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

3.1. Personnel non cadre.

3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

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

- ? pour les salariés en arrêt de travail : personnel non cadre ayant travaillé 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- ? pour les salariés en arrêt de travail, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre ayant travaillé 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

3.1.2. Non-cadres cotisant à titre volontaire

de l'emploi et de la cotisation personnelle et d'une durée d'extension.

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

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

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

3.2. Personnel cadre

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

### Article 4 - Risques couverts

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le présent accord intègre au profit des salariés visés par les articles 2 et 3, les risques suivants :

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

Article 4.1

Garanties décès. - Invalidité temporaire et définitive

4.1.1. Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut moyen au cours des 12 mois civils précédents le décès, y compris les rémunérations variables, commissions, gratifications et primes.

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

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

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

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

Capital décès

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

#### Rente éducation

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

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

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

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

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

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

#### Rente handicap

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

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

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

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

#### Rente de conjoint survivant

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

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

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

#### Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il

est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire de référence.

#### Rente éducation

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

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

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

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

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

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

#### Rente handicap

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

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

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

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

#### Rente de conjoint survivant

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

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

#### 4.1.4. Gaugement décès des ayants droit et non cadre

##### A. - Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus à l'exception des meurs suos tlelute ou des personnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une allocation obsèques dont le montant s'élève à 105

% du pnalafd meuensl de la sécurité soialce en vuiuger à la dtae du décès.

Cette atoiacoln est versée au paiirtcpnat en cas de décès de son cnojoint ou d'un eanfnt à charge, au cnnioojt en cas de décès du pipitnarat et, à défaut, à la ponrnese aanyt réglé les fiars d'obsèques, sur justificatifs.

#### B. - Dbloue effet

Cette graniate est ascuqie en cas de décès du cononijt survivant, du pacsé ou du cicunobn (sous réserve des cdninoitos prévues à l'art. 4.1.5 du présent accord), lsuroqe ce décès est simultané ou postérieur à ceuli du salarié ou aenicn salarié indemnisé au tirte des gearints incapacité ou invalidité.

Dans ce cas, il est versé aux efnans à chgare au mnomet du décès une smome égale à 100 % du caapitl décès, répartie par ptras égales ernte eux.

Une ifoinormtan détaillée sur cttee ganiatre srea rsemie par écrit aux peosenrs concernées par les présentes dispositions. Cttee itnmarfooin srea donnée par les opérateurs de prévoyance dnas la nctie rsemie aux assurés.

#### C. - Invalidité aublose et définitive

Le cptiaal est versé par aiitnipoach au pracinatipt qui se truove en état d'invalidité asuoble et définitive, à citinoodn qu'il en fasse la demande, indépendamment de la retne d'invalidité ou d'incapacité pmrneaete qui lui srea seivre (cf. art. 4.3.3).

Un salarié ou acnein salarié indemnisé au ttire des giteraans incapacité ou invalidité est considéré en état d'invalidité aousble et définitive s'il est classé :

- snot ildivnae 3e catégorie au tirte de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaiocce aevc l'obligation d'avoir roreucs à l'assistance d'une ticree pneonrse puor les aetcs odrreniias de la vie ;

- snot en staotiui d'incapacité pteamenre au trite d'un aednicct de taiavr l ou d'une mladiae psolsoleneorinfe rcneuone par la sécurité saciole au tuax de 100 % et aevc l'obligation d'avoir rcouers à l'assistance d'une ticree posnree puor les actes oririades de la vie.

Le vesemnert par aoittiiapncn du cpatial décès au ttrie de l'invalidité alubsoe et définitive met fin à la gtnaarie ctaapil décès. Dnas ce cas, seule la gniratae rtee education est maintenue.

#### 4.1.5. Définition du conjoint

Est considéré cmome cjoint :

- le coninojt du salarié légalement marié, non séparé de coprs jmeiiaaeducrnt à la dtae de l'événement dnannot leiu à ptiaerston ;

- le cicobnun du salarié, suos réserve que le coiubncn et le salarié seniot tuos les duex célibataires, vuefs ou séparés de coprs judiciairement, et qu'il snot prouvé une période de 1 an de vie cmomue et que le doimilce fsiacl des duex cncoibuns snot le même ;

- le periaartne lié au salarié par un pctae ciivl de solidarité (PACS) dueips puls de 1 an.

La cnoiidton de durée de 1 an dnas les 2 cas précités est supprimée lsuroqe des efannts snot nés de cttee uionn et répondent à la définition prévue à l'article 4.1.6 du présent accord, ou luqrose le fiat générateur de la poaitstern est d'origine accidentelle.

#### 4.1.6. Définition des enntfas à cgrhae puor la grntaie rnete education

Sont considérés à chgrae du participant, indépendamment de la psitioin fiscale, les enanfts de l'assuré et de son cnooinjt (ou cboniucn ou paeirrtnae lié par un Pacs), qu'ils seniot légitimes, naturels, adoptifs, rnouecns ou rcieiluels :

- jusqu'à luer 21e anniversaire, snas cintioodn ;

- jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos citoindon snot :

- de piovrusre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crdae d'un ctroant de pisaasrnooeoilftnsin ou eonrce dnas le carde d'une itcrnsoipin au cnrtee nanatiol d'enseignement à dsintace (CNED) ;

- d'être en artsnspiapgee ;

- de purusovrie une ftmoaiorn plefossnelinore en alternance, dnas le cdare d'un cnatort d'aide à l'insertion peornlossefilne des jnuées associant, d'une part, des enesneemtgis généraux pnlfrosfoneiess et toieceognuhlqs dispensés pannedt le tmpes de taiavr l et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esptneirre d'une ou pleusius activités plsoeenenrfillos en roaetilm aevc les einteeemnsngs reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un prmieer elmopi rémunéré, icsinrts auprès du régime d'assurance chômage comme daemnruces d'emploi ou searitaigs de la foiatormn plfileorosnesne ;

- d'être employés dnas un établissement et scievre d'aide par le tavrail (ESAT) ou dnas un aieltr protégé en tnat que tuvaerllris handicapés.

Par aosiiitamsln snot considérés comme à cghrae les efnants à naître et nés viables, et les entafns recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du ciojnont ou du (de la) cuionbcn (e) ou du praaienrte lié par un Pcas de l'assuré qui ont vécu au fyeor jusqu'au mmonet du décès et si l'autre prenat n'est pas tneu au vrenesemt d'une psenion alimentaire.

#### 4.1.7. Bénéficiaires du caatpil décès

En cas de décès du salarié, le ctaapil est sreivi seoln l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au cjoionnt svruviant non séparé de corps par un jnmeegut définitif passé en fcore de chsoe jugée, à défaut au cibnuocn ou prraaiete de PCAS tles que définis à l'article 4.1.5 (ceux-ci aynat tuojuors ctete qualité au juor du décès), l'assureur n'étant tneu qu'à un suel vsremnet au(x) bénéficiaire(s) apparent(s) ;

- à défaut, à ses eatnfns nés ou à naître, vvnatis ou représentés, par ptras égales ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut, à ses parents, par ptras égales ;

- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;

- et à défaut, à ses ayants-droit svuanit la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié soautihe ailquepepr une désignation différente de clele prévue ci-dessus, il puet le friae en ripessnamlt un btilluen de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme goesinnirtae et aursersr de son entreprise.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le cpiaatl srea versé sleon l'ordre établit ci-dessus.

Enfin, en l'absence d'héritier, le cpatial est versé au Fnods siaocl de l'organisme aeruussr à carghe puor ce dreenir de participer, si nécessaire, aux faris d'obsèques du défunt, dnas la limtie du cipaatl dû.

Une ifnomtoiran précise sur cttee dpoitiisossn srea portée à la cinaonascsne de l'entreprise dnas le doemcut d'information qui lui srea reims par son oirgasnme gestionnaire.

#### 4.1.8. Mneaiitn des gierantas décès-invalidité alubose et définitive

##### A. - Arrêt de travail

Les gitanaers décès-invalidité alubose et définitive snot maintenues, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de tvaairl dnnot

le cronatt de tvaail est spusendu ou rompu, pecneravt à ce trite des ptiatoenrss du gestionnaire, à cmpteur du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de sueacnrve de cet arrêtt siot inerenutve en période de couverture.

Le cneehamngnt d'organisme désigné à l'article 8.1 est snas effett sur le mneaiitn de la gtnraaie décès, par l'ancien ogmsnarie désigné, au prifot des poenrness visées ci-dessus. Dnas ce cas, la ritoiovreaalsn des rntees éducation cnriotneua d'être assurée par l'organisme désigné par le présent acrcod puor la ctorveuure de ctete garantie, solen les modalités prévues au prmeier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité slacioe et la loi n° 89009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 jilleut 2001.

#### B. - Susenopsin du ctnaort de travail

En derhos des distsoonipis spécifiques prévues ci-dessus cnnaronect la sosiunespn du ctraont de tiarval puor csuae d'arrêtt de travail, les gertainas décès-invalidité auslobe et définitive snot maintenues, snas cotisation, à tuot salarié dnot le canrott de tairvlt est suspendu.

#### C. - Chômage

Les giaeatrns décès-invalidité aolsbue et définitive snot maintenues, snas cotisation, à tuot salarié précédemment ceuorvt au ttrie du présent régime se rnrtrveoaut au chômage total ou pirtael et isrinct comme dueamdner d'emploi auprès de Pôle elopmi ou de l'organisme qui vreaidnit à le remplacer. S'agissant d'un chômage partiel, il est en otute précisé que le miintean de la ginaarte prévu au présent atlicre est conditionné par l'absence d'un arute régime de prévoyance décès, invalidité alsbuoe et définitive, dnot bénéficierait plieeenmnt l'intéressé au ttrie de son tvaairl à tmepts partiel.

Ce meintian crout pnaedt une période mmixlaae de 6 mios consécutifs à cemptor de la dtae de rutrpué du cotarnt de travail. Durnat ctete période, le mtneiian cssee anuaooqteeutmim à la dtae à lelaqule le bénéficiaire csese d'être au chômage, qlulee qu'en siot la cause.

#### D. - Ssnoraeniis en inter-saisons

En dohors de luer soasin de travail, les sisroaenins anayt aiuqcs l'ancienneté définie à l'article 3 du présent aocrd bénéficient, snas cotisation, des gatairnes décès-invalidité aluobse et définitive. Le mannot des pioseanttrs est calculé sur la bsae du dierner salriae meusenl colmpet et annualisé.

### Article 4.2

#### Garanties incapacité trmapeiroe de travail

##### 4.2.1. Définition des garanties

En cas d'arrêtt de taaivrl consécutif à une madilae ou un acndiect (comprenant les aceidtncs de trajet), pfeenrsoisonl ou non, le salarié, tel que défini dnas les airtelcs 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'indemnités journalières en complément de celes versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières snot calculées suos déduction de la rémunération éventuellement mneaiunte par l'employeur au ttrie de ses onioiablgts cetnolnlvneios ou légales et versées en complément des penoisratts de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne bénéficiant pas des piostaertns de la sécurité scloiae en rosian d'un nrmbœ d'heures ou d'un mnntnaot de sialrae innuafssfits puor ovruir doit aux patiosetnrs du régime de bsae (moins de 200 h/trimestre ...), les indemnités journalières complémentaires sornet versées en considérant que litesds salariés ouervanit driot aux pasrntieots de la sécurité sociale.

Les perstoaints snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la gtiarnaie fiat ecorne patire de l'effectif de l'entreprise ou dnteeicremt à ce dinreer dnas le cas contraire.

La peotartisin purroa être spusunude en cas de fradue avérée ou de cnrtœe vtsiie médicale nnait la nécessité de l'arrêtt.

En tuot état de cause, les pettonaisrs ne pueevnt être sevries au-

delà du 1095e juor d'arrêtt de travail, ni cdirunoe le salarié à pieorcver puls que son salraie net.

##### 4.2.2. Siraale de référence sneavrt au cacull des ptoartnesis incapacité temporaire

Le sraalie de référence snvaret au cacull des pieaosrtnts incapacité tiapemrroe est le sailrae aneunl burt smuois à cttasoionis socaelis au cuors des 12 mios cvlilis anyat précédé l'arrêtt, y cporims les rémunérations variables, commissions, ganictrotfiais et primes.

Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae de l'évènement couvert, le srlaaie burt est annualisé à ptarir de la myeonne melnelue des saliraes déclarés. Le cas échéant, les éléments vaaeribls de rémunération mentionnés ci-dessus snot intégrés dnas le cacull de la meyonne msleenule sur la bsae de 1/12 de luer montant.

Le silraae de référence est limité aux tahecrns A et B (1).

##### 4.2.3. Piont de départ de l'indemnisation

La gnaratie incapacité taremrpioe intneirevt à cmeotpr du 91e juor d'arrêtt de tvaairal cintnou ou même non continu. Dnas ce drineer cas, puor le culacl des 90 permeris jrous d'arrêtt, il est tneu cpotme de tuos les arrêtt déjà ieeurrtvns dnas les 12 mios précédant l'arrêtt de traivrl considéré, qellue qu'en siot la cause.

Dans le cas d'un salarié sinsnioear titulaire, le décompte des 90 peimrres jours d'arrêtt de tvaairal est remplacé par le décompte des 90 prremeis jours de vmseerent du complément de saarlie par l'employeur, prévu à l'article 30 de la cvnotienon collective.

##### 4.2.4. Mannot des prestations

###### A. - En cas d'accident ou de mlaaide non professionnels

A ceptomr du 91e juor d'arrêtt dnas les ctnioindos prévues à l'article 4-2-1 ci-dessus, le régime de prévoyance prévoit le veemnsrt d'une indemnité mxlaaime calculée sur la bsae de :

- 30 % du silaare de référence tarnhce A ;

- 80 % du sraiale de référence trnhcae B.

Sous déduction de la rémunération éventuellement manneitue par l'employeur au ttrie de ses onibgolatis ceeninnllooevltls ou légales, reeunte sur la bsae de son mntaont net payé.

Les prstaientos asini calculées snot versées en complément de celes attribuées par la sécurité sociale.

###### B. - En cas d'accident ou de mldiaae professionnels

A cpmoetr du 91e juor d'arrêtt dnas les cnidntoois prévues à l'article 4.2.1 ci-dessus, le régime de prévoyance prévoit le versement, d'une indemnité maalimxe calculée sur la bsae de :

- 21 % du slriaae de référence tahrne A et B.

Sous déduction de la rémunération éventuellement minnauee par l'employeur au trite de ses ogilibnoats citnovlneleneons ou légales, rtnueee sur la bsae de son mnatnot net payé.

Les pttraensois asnii calculées snot versées en complément de celes attribuées par la sécurité sociale.

###### C. - Rispree plaitlere d'activité

Le salarié reenprat une activité plaitreie rémunérée autorisée et bénéficiant d'une indemnité journalière réduite de la sécurité sacoile cuninreota à pecovier les indemnités journalières complémentaires du présent régime à cooitdnin que l'ensemble des somems perçues à dveris tteirs (salaires, indemnités journalières de la sécurité sociale, indemnités journalières du régime de prévoyance) siot au puls égal au saliare menseul revalorisé perçu par le salarié dnas la période précédant l'arrêtt de travail.

##### 4.2.5. Durée des poietasntns incapacité traiepeorme de tvaairl

Les pntsrtaeos snot versées asusi lgnotemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nrbmoe d'heures ssufafint puor en bénéficié.

Le vreeensmt cssee :

Lorsque le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité soailce :

- ? dès que le salarié rneerpd son activité professionnelle, hros le cas de rprise à temps pretail puor raoinn thérapeutique ;

- ? au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation ;

- ? et en tuot état de cuase :

- ? à la vilele de la dtae à leuqlale le ppnraiaictt est rencnou en état d'invalidité pmteaennre (totale ou partielle) ;

- ? à la dtae de liitduqioan de la pneiosn de vieillesse, y copmirs au ttrie de l'incapacité au travail. (hormis le cas des salariés en soutiatin de cumul emploi-retraite).

Article 4.3

Garanties invalidité/incapacité permanente

4.3.1. Définition des garanties

En cas d'invalidité rnneucue par la sécurité siloace en 1re, 2e ou 3e catégorie ou en cas d'incapacité prntenmaee consécutive à un ancdceit du tiraavl ou une maialde pnofonsrsilleee au tuax mianiml de 33 %, le salarié bénéficie d'une rente.

Les prnseatotis deus au ttrie des gaanirtes invalidité/incapacité ptneaeemre snot versées dnmteciert au bénéficiaire par l'organisme ganrsitieone du régime.

4.3.2. Siaarle de référence srevant au cacull des prestations

invalidité/incapacité permanente

Le sraiaae de référence svraent au clual des pieastrntos invalidité et incapacité pmtenneare est le sraillae aneunl burt suioms à ctoitnoias soliaecs au cuors des 12 mios cilvs ayant précédé l'arrêt de travail, y ciomprs les rémunérations variables, commissions, giticraonftias et primes. Ce sirlaae est revalorisé selon les modalités prévues puor les greinatats arrêt de taaiavl à l'article 5 du présent accord, entre la dtae de l'arrêt de tirvaal et cllee du cmneasslet en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne cpomte pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, le sialrae burt est annualisé à pairtr de la myennoe mneuslele des saiarels déclarés. Le cas échéant, les éléments vreaabils de rémunération mentionnés ci-dessus snot intégrés dnas le cuclal de la myeonne melunlese sur la bsaee de 1/12 de luer montant.

Le saliraae de référence est limité aux tracenshs A et B (1).

4.3.3. Mnnaott des prestations

A. - Invalidité (maladie ou acncdeit de la vie privée)

Le mtnaont aenunl burt de la rnete versée, suos déduction de tutoe rémunération d'activité professionnelle, est égal à :

En cas d'invalidité classée en 2e catégorie ou 3e catégorie :

- 30 % du saraiae de référence tcnrahe A ;

- 80 % du saliraae de référence tcanrhe B.

En cas d'invalidité classée en 1re catégorie :

- 18 % du sarliaae de référence thcanre A ;

- 48 % du silraae de référence tcahrne B.

Le peeianmt de cette rnete est fractionné en 4 vtneeesmrs

effectués teemnrnrimslieett à trmee échu.

B. - Incapacité prnneeamte (maladie peloenrnslisofe ou acncinet du travail)

La raisnoescnace par la sécurité scailloe de la siaistbloatn d'un état d'incapacité consécutif à un acencidit du tivaral ou une maildae plflerseosionne dnnot le tuax est au mnios égal à 33 % au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de sécurité sociale, ourve dorit au vnresemet d'une rntee d'un mtanont burt annuel de :

Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % :

- 30 % du sarillae de référence tcahrne A ;

- 80 % du sarialae de référence tnrcahe B.

Taux d'incapacité de 33 % à 65 % :

- les tuax d'indemnisation prévus ci-dessus snot réduits en accpaioitplin du cienefciot de " 3/2 du tuax d'incapacité " roencnu par la sécurité sociale.

Le pmaeniet de cette rtene est fractionné en 4 venetrmses effectués tmereetmnrslilit à trmee échu.

4.3.4. Durée des patroetinss invalidité/ incapacité pemrantene

Les ptsitrnaoes snot versées aussi lmgtoenps que le bénéficiaire perçoit une rente ou une posenin de la sécurité sociale.

Le vnmeesert cesse :

- ? siot à la dtae à llaqulee le salarié cesse de poieevrcr une rente d'invalidité de la sécurité soalcie (pour la gianrtae invalidité) ;

- ? siot à la dtae à llaequle le tuax d'incapacité aeedcnit du tvraail ou miaadle ploeonnsrfisele denivet inférieur à 33 % (pour la gjaatrne incapacité permanente) ;

- ? siot à la dtae de lditoiqaun de la pnesion de vieillesse, y coiprms au ttrie de l'incapacité au tirvaal (hormis le cas des salariés en sotiutin de cumul emploi-retraite).

Article 4.4

Règle de cumul cummone aux aleticrs 4.2 et 4.3

En tuot état de cuase, le cumul des indemnités perçues mneseemlnuelt puor maaldie ou aneiccdt au ttrie du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fracotins de slaraie ou des inmasnoteniids chômage, et des indemnités ou reents complémentaires versées au ttrie du présent régime, tetous ces sommes étant considérées en net, ne proura pas cionrdue à vrseer au salarié une smome supérieure au salaire net qu'il pavecerit avant la dtae de l'arrêt de taarvil initial, revalorisé dnas les cdtnooniis prévues à l'article 5 du présent accrod puor les gniatreas arrêt de travail. Le complément de piesnon accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une terice personne, aux iadivelns runonces en 3e catégorie n'entre pas dnas ce calcul.

En cas de dépassement, la ptateorin due au titre du présent régime est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il prruoa être réclamé au salarié ou anicen salarié indemnisé les ptationetrss ou fcontaris de psrietnaos indûment perçues.

Les ppnatiartcis dieonvt fnrouir à l'organisme gisarotnniee ttuoe iortnioamfn utlie puor prtmmere de vérifier le resecept de ces dispositions. Si le salarié rfseue de fnrouir les informations, l'organisme désigné puet snsudrpee les pntreastois jusqu'à régularisation.

## Article 5 - Revalorisation des prestations

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

Les psteriotans périodiques snot revalorisées sleon l'évolution de la vulear du ponit ARRCO à la même dtae que ce dernier, puor les granaiets arrêt de trviaal et en fitoconn de celle du ponit OCIRP

puor les reetns éducation.

En cas de cheganenmt d'organisme gnetsnoriae des garanties, la rotevlirsiaaon des penrotsiats prévues en cas d'arrêt de travail srea psrie en chgrae par le neuvol osgamrine désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de chagnement d'organisme gestionnaire, la rtsaoivolerian des pnrtsoateis rtene éducation srea piouvsirue par l'organisme asuruser de cttee garantie, mentionné à l'article 8 du présent accord.

## Article 6 - Garantie frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

### 6.1. Bénéficiaires

Les salariés définis aux aricetls 2 et 3 du présent accord, asini que lrues familles, bénéficient ogiotanblieemrt de ctete couverture.

Par famille, il fuat ertnnede :

-le conjoint, salarié ou non, tel que défini à l'article 4.1.5 du présent aroccd ;

-les efannts à cgrhae du salarié tles que définis à l'article 4.1.6 du présent accord.

Pour les penoersns visées ci-dessus, les dtrios à gratinae snot otuvres puor tuos les fiars engagés au crous de la période de gairatne tillee que définie à l'article 3, et ce quelle que siot la dtae de la malidae ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

### 6.2. Dtisioniosps particulières ccneanort le miaitnen de la gtraanie firas de santé

Maintien de gaitnreas au trite de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux doioistipnss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la graitane fairs de santé puet être mtanuneie snas cndiiton de période proaotirbe ni d'examens ou qoisrnuinaeets médicaux au pfriot des psoneners snviaetus :

-? les aecinns salariés bénéficiaires de pentiarotss d'incapacité ou d'invalidité ;

-? les aicens salariés bénéficiaires d'une pnesion de rtarteie ;

-? les acinens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revneu de rmceneelapmt ;

-? les poernenss grneatas du chehf de l'assuré décédé.

L'organisme gsiranonteie aeerrsds la ptoopsrioion de mnaeiitn iundieivdl de la cutreovure aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cetpomr de la dtae de la csiotsaen du coatnrt de triaval ou de la fin de la période du mtiaaenn des gtireanas à trtie tmpriorae au ttrie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scaoile exposé au B du présent altirce ou du décès du salarié.

Les intéressés doveint en firae la dmednae auprès de l'organisme gtsaonnreie dnas les 6 mios snivuat la rpurtue du cratont de

taarvil ou, le cas échéant, sivuant l'expiration du metiann au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sailcoe ou le décès du participant.

Les pstortnieas du régime d'accueil proposé sernot iuideenqts à cleles prévues par le présent régime. En outre, dnas le but de meitnnar une ceuvvotre complémentaire santé adaptée à la siutitaon peolnrnlese des bénéficiaires, les oerniamsgs désignés prpsoonoeet des pesotanrits additionnelles.

Le nauoevu ctrnoat prévoit que la giatnare pnred effet au puls trad le ladeiemnn de la demande.

Maintien des gtaernais au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scaiole (portabilité)

Les dsonpitoiiss qui sunviet pnenenrt effet puor les cnsetiaoss de catonrt de tiraavl ineventrant à cmopetr du 1er jiun 2014.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maeniitn à tirte giaturt des gintraees du régime en cas de ctoiesasn du carontt de travail, non consécutive à une faute lourde, onrauvt dorit à pirse en chrage par le régime d'assurance chômage sleon les cnintiodos sinveatus :

1. ? Le miiatenn des ganaerits est abpcaillpe à ctemopr de la dtae de ctiosean du cotrant de tariavl et padnent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du deenrir crnoatt de tvaaril ou, le cas échéant, des denriers ctrnraos de tavaril lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant adronrie au mios supérieur, snas pvioour excéder 12 mios ;

2. ? Le bénéfice du maiientn des gaarintes est subordonné à la cinooitdn que les diotrs à rueoembenrtsms complémentaires aient été oruvtes chez le dreeinr emuyloeprr ;

3. ? Les gineraats menuiatens au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vgiueur dnas l'entreprise ;

4. ? L'ancien salarié jsfiutie auprès de son oagmsirne assureur, à l'ouverture et au corus de la période de menitian des garanties, des ctiondnos prévues au présent article, en fonasirunst également les jfaiftistucs mentionnés ci-après ;

5. ? L'employeur slinage le manieitn de ces ganraiets dnas le crfiaceitt de tvaairl et inomrfe l'organisme ausresur de la csoaisetn du ctornat de trivaal mentionnée au premier alinéa.

Ces dtssiioinops snot abcieplplas dnas les mêmes cdonitnios aux atyans driot du salarié qui bénéficiaient eeffncmtevet des graniates à la dtae de ctssaioen du cotrant de travail.

*Pour la msie en ?uvre du dpsitioisf auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot aeredssr à ce driener une deandme nmtnvioaie de meiantin des graientas puor cahque anecin salarié. (1)*

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnoieur l'ensemble des juifiatfcss qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et notmeamnt le jiaustictif de vnemrseet des aoollctnias chômage du mios cnnoedarrospt à ceuli puor lequeul les pentsoitras snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la catesoion du vermneset des aniooalclts du régime d'assurance chômage loqrsue celle-ci ienrvientt au curos de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le meniitan des gtreniaas csese à la dtae à lqlluaee il ne bénéficie puls définitivement et tleatomnt des aitolcaols du régime d'assurance chômage pndenat la période de minietan de certovruue (notamment en cas de rsripee d'une activité professionnelle, de retraite, de rdtaiaoin des lsites de Pôle emploi, de décès).

La siepssnoun des alcnltaoos du régime d'assurance chômage, puor casue de mlaaide ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du mianietn des garanties,

qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le feniament de ce dtisspoiif fiat l'objet de miiaaustulton intégré aux caostitons des salariés aicfts (part pnolatrae et prat salariale) pnrtaemt aux aenncis salariés de bénéficiar de ce diistpsoif snas peenmiat de cotisations.

### 6.3. Cooiintnds de la ganaitre fails de santé

Sont euecxls de la gtranaie ttoeus les dépenses de snios ou itrivontens non prsies en carhge par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le taableu des garanties. Le sicevre des psrtantoeis est par ailrules conditionné au respctet des dpnisitoiss légales en termes de prescription.

### 6.4. Tbaelau des geiatrans frias de santé (hors Alsace-Moselle)

En tuot état de cause, le cuuml des psaoitrtns versées à un salarié au titre des régimes sécurité scliaoe et complémentaire ne puet excéder, puor caquhe acte, les firas réels engagés.

Acte	Remboursement (en pgnoruacee de la bsae de rsmnemurebeot [BR] de la sécurité sociale)
<b>Médecine</b>	
Consultations, visites, roidgjaloe	100 %
Auxiliaires médicaux, asneayls	100 %
Orthopédie, prothèses médicales	40 %
Prothèses aiuevtdis	40 %
Petite chiguirre et aects de spécialité	100 %
Cures thralemes remboursées (honoraires et faorfit thermal)	35 % ou 30 %
Transport	100 %
<b>Pharmacie</b>	
Vignette bchlane	35 %
Vignette bulee	70 %
Vignette ognare	85 %
<b>Optique</b>	
Verres, montures, lenetllis crcoiretecrs remboursées ou non par la sécurité scoiale	40 % + ffroiat 15 % du PSMS * (441,90 ? en 2011)
Forfait en puogtencare du PSMS : par bénéficiar et, en cas de famille, par mrbmee de la fialmle et par période de 3 ans	
<b>Dentaire</b>	
Soins deeiatnrs	30 %
Orthodontie remboursée par la sécurité solcaie	30 %
Prothèses diaaertns remboursées par la sécurité scliaoe	210 %
<b>Hospitalisation (hors maternité, steceur conventionné ou non)</b>	
Frais de séjour, salle d'opération	0 à 20 %
Honoraires chrreueigin	0 à 20 %
Chambre particulière, y ciromps maternité : par juor d'hospitalisation	1,30 % du PMSS* (30,30 ? en 2011)
Lit agonpcnamcat (enfant de minos de 15 ans) sur pcpersiirton médicale	Frais réels
Forfait hipolaseitr	Frais réels
<b>Médecine douce</b>	
Forfait ostéopathie, étiopathie, ciapctohrie	25 ? par séance (limité à 5 séances par an et par bénéficiar et, en cas de famille, par mrbmee de la fmlalie)

(\* Polfnad meuesnl de la sécurité sloiace : 2 946 ? au 1er jvniaer 2011.

### 6.5. Cnroatt reonalpssbe

Afin de bénéficier de l'ensemble des aatvnges liés aux cnaotrts ctltlecfois à adhésion obligatoire, les partreniaes siauocx précisent que les gntearas firas de santé prévues dnas les crdae du présent aorccd s'inscrivent dnas le resecept des nomers des cnraotts rbalpsseons au snes de l'article 57 de la loi du 13 août 2004 ptnorat réforme de l'assurance maladie.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance pmeret de bénéficiar de :

-l'exonération des crhegas scielaos sur les cotisations, puor l'employeur ;

-la déductibilité des coitnasotis du reenvu net imposable, puor le salarié ;

-l'exonération de la txae sur les cninnetovos d'assurance.

Pour cela, le régime rtepcsee les ctdnoniios énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sacloie reiserps par le décret n° 2005-1226 du 29 srtpembee 2005 puor les cotrtnas dtis " roesnpaebcls " et la règle de la non-prise en cagrhe d'une papatricioin foaftraire de l'assuré.

### 6.6. Ganteairs complémentaires

Toute etrrsneipe adhérente à la faculté d'améliorer tuot ou piare des girneatas définies ci-dessus par des cnrtatos complémentaires.

La ciososmimn patairre de gtoesin de la prévoyance est mandatée puor étudier des pspioitoohrs aevc les orgsemanis gestionnaires.

### 6.7. Dpitissoonis spécifiques puor les bénéficiars ralnevot du régime de bsae Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes gertaanis au pifrot de salariés et de lreus aaynts driot raelnvt du régime lcoal Alsace-Moselle, le régime de prévoyance tient cpomte des dooisnptioiss spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité soalcie puor cttee znoc géographique. Les ctiaooitns et les pseinaottrs snot réduites en conséquence aifn de mnanieitr un nvieau de cevroruute régimes de bsae et complémentaire idqunetie puor tuot salarié en France, quel que siot le département dnas lequel il ecexre ses fonctions.

Les cnoiintdos particulières asini déterminées snot mentionnées dnas l'annexe I au présent arcocd intitulée " Gairtane fails de santé des salariés et anatys droit bénéficiars du régime lcoal Alsace-Moselle ".

(1) Les mtos « puor la msie en ?uvre du dsisiitopf auprs de l'organisme assureur, l'entreprise diot asdeesrr à ce dniarer une dndamee noitivmane de maienitn de grtaanie puor cahuqe acienn salarié » snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils snot ctaeirrons aux dioisstniops de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

(ARRÊTÉ du 18 jvun 2015 - art. 1)

## Article 7 - Conditions de suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 1 jvun 2014

### 7.1. Soesipsnun du cntoart de taarivl rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des getranias du présent accrod est meanitnu au piaitncpart dnnt le croantt de tivaarl est snpduseu quel qu'en siot le mtoif puor la période au trtie de lulqleae il bénéficie :

-? siot d'un miiteann total ou piretal de srliaie de l'employeur ;



-? snot d'indemnités journalières ou d'une rnete d'invalidité complémentaires financées au mnios en ptriae par l'employeur, qu'elles seonit versées dmetcerient par l'employeur ou puor son ctmpoe par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les ciotniatoss rnesorett deus pandnet cttee période dnas les mêmes coonnidits que cleees prévues puor les salariés dnot le cnoratt n'est pas suspendu, excepté puor le cas petaicuilrr des gaatneris décès prévu à l'article 4.1.8.

## 7.2. Siusospnen du cnortat de tiavarl rémunérée ou indemnisée

Mis à prat le cas paltiricuer des ginatreas décès prévu à l'article 4.1.8 et les dtooisniisps mentionnées ci-dessus, le bénéfice des giataens du présent aorccd est supesndu de peiln diort puor les salariés dnot le ctorant de tvraail est susendpu ne dnnanot leiu à anucee indemnisation.

Les cas de snsieuposn visés snot ntneoamnt les cas snvituas :

-? congé sauitaqbbe visé aux aiectrls L. 3142-91 et siautnvs du cdoe du tavrail ;

-? congé ptanearl d'éducation visé aux arclties L. 1225-47 et sniatvus du cdoe du tiavral ;

-? congé puor création d'entreprise visé aux aeiltrcs L. 3142-78 à L. 3142-80 et suviatns du cdoe du trviall ;

-? journée d'appel puor la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;

-? congé de formation.

La susseinpon des gainetars ieneivntrt à la dtae de la coisetasn de l'activité pfsnnslerioeloe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rpesrie etfiefcve du tarvial par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme groneisitane en snot informé dnas un délai de 3 mios sinauvt la reprise. A défaut, la gtiarane ne pedrnra efeit qu'à ctpemor de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent (1).

Pendant la période de snsusipeon des garanties, auncue cisotaiotn n'est due au trtie du salarié concerné.

Toutefois, dnas les cas de sosepusnin du canrtot de travail, le salarié qui sotauhie mtnneair puor l'ensemble de sa fmillae la crveutoure firas de santé prévue au tirte du présent acrcod puet en faire la danmdee auprès de son employeur.

Il aerssreda dnas ce cas à son employeur, seoln une périodicité définie entre eux, le règlement ceoanrsrnpodt aux cstinoiotas talotes à sa craghe elvxiscue (part euypeomlr et prat salarié), calculées sur la bsae du dierenr sraiale mnsueel précédant la seiunsspon du crtonat de travail. L'employeur mianeitrna dnas ce cas l'affiliation du salarié concerné et le vrnsemeet des cinatstoois auprès de l'organisme gestionnaire.

(1) Les mtos « sous réserve que l'organisme gnratsonieie en snot informé dnas un délai de toirs mios siunvat la reprise. A défaut, la gtnariae ne prrdnea eefft qu'à cspotemr de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent » snot ecxuls de l'extension en tnat qu'ils snot cortenaris aux ppiicnre d'égalité tel qu'interprété par le Cnoeisl d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 sbreetpme 2011, n° 341821).

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

## Article 8 - Modalités d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

### Article 8.1

Organismes gestionnaires

Les oagsmriens reutnes puor l'assurance et la getosin du présent

régime de prévoyance mis en plcae dnas le carde de la ctnonivoen ctveloclie nionalate du tumriose siaocl et flamiail snot :

Pour les giantares incapacité, invalidité et décès :

Humanis, istntiuiton de prévoyance rlevnaet de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Prais Cedex.

Mutex, eptnerirse régie par le cdoe des assurances, siège social, 125, auneve de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gtoesin à la muultele Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les gnaieatrs retne éducation, retne hidaanpc (ou rntee de cnonojit stuibttsvue à la rntee éducation) :

L'OCIRP (organisme cmomun des iuitttosnins de rnetes et de prévoyance, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la geotisn aux ogrmsaneis gnneiseiotars des gaierants décès.

Pour les gniteaars faris de santé :

Humanis, istniittuon de prévoyance relneavt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Pairs Cedex.

Les mlleetus :

- Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ;

- Apreva, 2, place Léon-Gontier, 80000 Amnies ;

- EVOI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026,26028 Vnecale Ceedx ;

- Hamrinoe mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Prias ;

- Ociane, 8, terrsase du Front-du-Médoc, 33054 Broudaex Cedex.

Ces meuelluts cfiennot la cinodiarootn du dopiitssif et l'interlocation à Mutex, erersptine régie par le cdoe des assurances, siège social, 125, auevne de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la msaiuliattuon etnre oengmariss ausserurs frnoet l'objet d'un prtotoolce tichneuqe et financier.

Les modalités de feinnoencmtnot aiatnimsdrtif asini que les exinuscols réglementaires fnoert l'objet d'un cnaortt de greaitnas ciltcioeves cnlocu ernte les saieiatrnngs du présent avnaent et les oenasmigrs assureurs.

### Article 8.2

Adhésion des entreprises

Les eeernrstpis etnrat dnas le cmahp d'application de la ceioontvnn clvtieolce nntailaoe du tmirusoe sciaol et flamiail snot teneus d'adhérer à l'un des 2 oanisrgmes désignés au 8.1, en finocotn de la répartition géographique des zoens de compétences et des modalités particulières prévues par l'article 12-2 du cnortat de gaarients civletloecs cclonu ernte les saetanriigs du présent aorccd et les 2 ornigemsas désignés.

Cette adhésion pnerd efeit oelgrbiematnoit puor l'ensemble des girtneas prévues par le présent accord.

Afin de fiare rspeeectr le pcipinre de l'adhésion obligatoire, La commssiion priariaate de gseiotn de la prévoyance purroa madtaenr expressément les onegmirass co-assureurs aifn d'engager tuote procédure contentieuse.

### Article 8.3

Mesure transitoire

En doerhs des etseernrips nevlueenomt créées, tuote adhésion

réalisée postérieurement à la date du 1er janvier 2008 sera soumise à la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider du maintien tirage au sort d'une cotisation supplémentaire ou d'une indemnité complémentaire au différentiel entre le risque de cessation d'activité et les risques de l'ensemble des épaves adhérentes au régime conventionnel.

#### Article 8.4

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale ou de prestations complémentaires au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime, sans préjudice de cotisation supplémentaire pour l'entreprise. Cependant, la cotisation complémentaire ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1er janvier 2009. Au-delà de cette date, la prise en charge des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la cotisation complémentaire des prestations en cours de service, dans la mesure où la cotisation complémentaire n'est pas prise en charge par le précédent organisme assureur.

Les cotisations accordées par les organismes désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront mutualisées au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage et mutualisé entre l'ensemble des entreprises relevant du présent régime. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, pourront éventuellement à la commission paritaire de gestion les modalités de son financement.

#### Article 8.5

Adhésion des entreprises en cas de modification de la structure juridique

En cas de modification de la structure juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion interviendra alors à la date d'effet de la modification de la structure de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du secteur social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date d'effet de la modification de la structure de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

## Article 9 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

#### Article 9.1

Date d'effet, durée, révision, dénonciation

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Sa révision et sa dénonciation obéissent aux mêmes règles que celles de la convention collective nationale du secteur social et familial mais peuvent être envisagées de façon indépendante de celles de la dernière.

#### Article 9.2

Révision quinquennale

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission paritaire de gestion du régime de prévoyance prévue à l'article 10 se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

## Article 10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

#### Article 10.1

Rôle et attributions

Le régime est administré, sous l'autorité de la commission mixte paritaire, par la commission paritaire de gestion de la prévoyance composée de représentants des partenaires du présent accord.

Cette commission a notamment pour fonctions de :

- négocier l'application du présent accord ;
- contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- étudier et approuver une situation aux limites portées sur l'application du régime de prévoyance ;
- émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibérer sur toutes les données d'information concernant le régime que fournissent les organismes désignés ;
- informer le salarié par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- examiner les litiges éventuels avec les organismes gestionnaires ;
- étudier toute proposition de garantie complémentaire avec les organismes désignés.

La commission paritaire de gestion débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et établit des propositions à la commission mixte paritaire.

Elle assure le contrôle du régime de prévoyance. En particulier, la commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagement du régime, tant au niveau des cotisations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modification du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle propose à la commission mixte de la branche les taux de cotisation ainsi que la nomenclature des prestations à négocier avec les organismes gestionnaires.

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année de façon consolidée les données nécessaires à ses travaux, et nomment l'état des adhérents et des effectifs couverts, les résultats financiers, leur analyse commentée, et ce pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard.

La composition et le fonctionnement du régime est effectuée conformément au protocole d'accord conclu entre les organismes désignés et les partenaires du présent accord.

#### Article 10.2

Composition et fonctionnement

La crossoimn pitrariae de giosetn est composée de 2 représentants de chuacne des oiangoarinsts sacydelnis de salariés sarintaiges du présent arccod et de représentants des onnitrtsaiags sinyleadcs pantaelors également stiaengiras en nbrmoe égal à culei des représentants des salariés.

La cismisoomn est présidée aeantttvrmieentl par 1 représentant des onogsaanirits snaelcydis de salariés et par 1 représentant des ornaastongiiis schnadylies d'employeurs puor un madnat de 2 ans à cpmteor du 1er jaeinvr 2007.

Elle se réunit au mions 1 fios par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions etelileoenpnxcs peevnut être organisées à la danmdee d'au monis une organisation, mrmbee de la commission, puor tarteir des qtoenisus spécifiques et/ou urgentes.

Les cocontinvoas snot assurées par le président, qui établit l'ordre du juor en y fnsiaat fuigrer les dedemans de ses memrebs ou des omrgiesans assureurs.

Les décisions snot peirs à la majorité simple.

Les frias et craehgs liés à la ptiaiotpcrian des mebemrs de la cimmssioon ptririae de geositn (déplacement, hébergement et restauration) et à l'organisation des réunions (location de salle) snot pirs en crhage par les oisgmnaers désignés sur présentation des jifiuisttcfas et solen un barème arrêté en arcocd ertne les oiraensmgs grnnieseoiats et les sriaigtanes du présent accord.

## Article 11 - Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

Les oarenmsgis désignés réalisent une ntocie d'information dnot le projejt srea sumois à l'approbation de la cssomoiimn priirtaae de goesitn de la prévoyance et adressée aux eseeitrrpns adhérentes, à charge puor ces dernières de la rrtmetee à cuhcan des salariés concernés, conformément aux doissoiintps de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale. De même, en cas de mcotoaidfniis apportées aux ditros et oobitangils des salariés, une nlvoulee ntioce srea établie par les omgrisaens désignés et dvrea être rsimee à caquhe salarié par l'entreprise adhérente. La pverue de la remise de la noicte au salarié et de l'information rtavilee aux mcofinditaois clntreratluuos ibnmcoe à l'adhérent.

Dnas le cadre de la crouurvete de ctainrs rsquies (notamment

invalidité), les salariés dnrovet se sumrteote régulièrement aux eexnmas de contrôle demandés par l'organisme désigné, et rmettre tuoets pièces jfivsutaeitcis nécessaires dnot la confidentialité luer est garantie.

## Article 12 - Financement du régime

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

12.1. Asesitte de cualcl des cotisations.

Pour l'ensemble des gantiares du présent régime, est soimus à caiointsios le slaarie burt tatol simous à cghraes seiacols et déclaré à l'URSSAF de l'ensemble du psnnereol cdare et non cadre visé aux aciterls 2 et 3 du présent accord, y coripms l'ensemble des éléments de rémunération à périodicité puls logune que le mois.

Le saalrie aunenl sarevnt de bsaie au cclual des cnoiaostits se décompose cmome siut :

-tranche A (TA) : pairte de slariae inférieure au pnalofd anenul de la sécurité saciloe ;

-tranche B (TB) : patrie de slairae crmpisoe etrne le pfaonld anenul de la sécurité saoilce et 4 fios son montant.

Par ailleurs, dès lros que le salarié bénéficie de pstntieraos du présent régime de prévoyance au tirtre d'une incapacité de tiaavr lprmiraoee ou ptneaeirme (4.2 et 4.3), ces ptreotsians snot exonérées des cniotstiaos décès, incapacité, invalidité et fails de santé deus au titre du présent régime de prévoyance.

12.2. Paiment des ctotoniaiss

Les cnoaoitstis snot paebalys ttenrelmieielrmst à trmee échu.

Chaque règlement diot être accompagné de la déclaration inuqidnat :

-l'effectif des priaittancps ;

-les éléments cdapreornnsot à la bsaie de cclaul des ctiatoinoss puor ctete même période.

L'entreprise est suele rabpslsenoe du paneeimt de la totalité des cotisations, y croimps les ptars sraaelils précomptées sur les salaires.

12.3. Salariés non-cadres (hors Alsace-Moselle)(1)

(En pourcentage.)

Garantie	Part elyeumopr		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, ailooctaln obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité trapmeiore (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité pnetremnae	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de traiaavl	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie firas de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total non-cadres	2,32	3,08	1,55	2,06	3,87	5,14

12.4. Cotisations cedras (hors Alsace-Moselle)(1)

(En pourcentage.)

Garantie	Part empylouer		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, aoaotllicn obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité timeproae (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89

Invalidité, incapacité p trmnenaee	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie firas de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total craeds	2,44	3,20	1,63	2,14	4,07	5,34

Pour le pnsorenl raveent de l'article 7 de la cioveotnnn clivocete notanilae de rteriate et de prévoyance des careds du 14 mras 1947, cquahe eyopmluer a l'obligation de cioster à hatuer de 1,5 % mniiumm de la trcnahe de rémunération inférieure au poalnfd fixé puor les cotonaists de sécurité soilcae (TA) à un ogrnmisae de prévoyance.

Cette csiaottoin à la crgahe elcvsxieue de l'employeur dreva olnmioaeregibt être affectée en priorité, siot puor puls de la moitié, à la currvteuoe d'avantages en cas de décès. L'employeur diot s'assurer qu'il sstiafait bein à cttee oioltgban en svvrucioant un ctnoart additionnel.

## 12.5. Bénéficiaires du régime de bsae de l'assurance maiaidle

en Alsace-Moselle

Les salariés et Ireus atnays dirot relvneat du régime laocl Alsace-Moselle bénéficient de cotinidnos particulières (prestations et cotisations) mentionnées dnas l'annexe I au présent aroccd intitulée " Gantriae firas de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime lcoal Alsace-Moselle ".

## 12.6. Révision du fanmcinneet

Les tuax des csnittoaos ont été établis en foinotcn des résultats cunnos du régime de prévoyance cintnoenovenl préexistant.

Afin d'assurer au régime de prévoyance sa pérennité, les tuax sornet révisés en fitoncon des résultats tqehuceins du régime, sur popriotoisn des osimnregas désignés et après aotboaiprn

# Accord du 4 avril 2007 de prévoyance complémentaire annexe I

Signataires	
Patrons signataires	GTOSF ; SATPS ; CAP FARNCE ; UNODESC.
Syndicats signataires	Fédération des secvreis CDFT ; Fédération commerce, distribution, sceirves CGT ; CGT-FO ; Commerce, service, force de vnete CTFC ; Fédération française santé, médecine et aciton sicaole CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

## ANNEXE I

Garantie firas de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime lcoal Alsace-Moselle

### 1. Pipnrice

La présente axnene a puor oejbt de définir les cniioodts de prise en chrgae des genitaras fiars de santé du régime de prévoyance complémentaire au piofrt de salariés et de luers ayants dirot reavelnt du régime laocl Alsace-Moselle. Il est tneu cpmtoe des dtspioisnios spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité saoclie puor ctete znoe géographique. Les catsotniois et les ptietoansrs prévues par l'accord de prévoyance snot réduites en conséquence aifn de mteininar un naiveu de ctoervruue régime de bsae et complémentaire ientqidue puor tuot salarié relanevt du cahmp d'application de l'accord de prévoyance, qeul que siot le département dnas leeuql il exrcee ses fonctions.

### 2. Tlaeabu des gntaiears orelgiatiobs (Alsace-Moselle)

Les rsmrnebemeuots mentionnés dnas le tbaealu ci-après

par la csiomomsin mxite paritaire.

La cmiiisoonn ptiriraae de gtsoein porura également être amenée à pseoropr à la csomiisomn mxite priatirae toute décision destinée à rétablir l'équilibre du régime.

(1) *Dstnisopiois étendues suos réserve du rceepst des dnsiositopis des arelcits L. 1226-1 et D. 1226-1 et sautvins du cdoe du taairvl puor les salariés qui ont 11 ans d'ancienneté et plus.*

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015-art. 1)

## Article 13 - Extension

*En vigueur étendu en date du 5 juin 2006*

Le présent acorcd srea établi en un nborme ssaniffut d'exemplaires puor être rimes à canhcue des pietras signataires.

Les preaits ceiennnovt de ddaenmer au ministère du tairval l'extension du présent accord, aifn de le redrne apcbllpaie à teuots les enieerptsrer erantnt dnas le chmap de la conienvotn cotvlcele noiltnaae du tusoirme sicaol et familial, en aiaitlpcopn de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 juin 2006.

intègrent puor certains les pieotrntas de la sécurité sociale, en fointon des ciotnodins d'indemnisation de la sécurité socaile en vuiguer à la dtae de cosnluicon de l'accord de prévoyance. La dniiimtoun ultérieure de l'indemnisation de la sécurité slcioae (régime de bsae ou régime local) ne srea en aucn cas compensée ; il en résultera une dimtiucion corrélative de la croertvue complémentaire. En tuot état de cause, le cmuul des paitresnots versées à un salarié au trtie des régimes sécurité saocile et complémentaire ne puot excéder, puor cuqhae acte, les fais réels engagés.

Tableau des gteranais olgraioeitbs

ACTES HLITOAIIASOPTN chirurgicale et médicale	REMBOURSEMENTS RÉGIME FRIAS DE SANTÉ
Frais de séjour, slale d'opération	Néant (1)
Honoraires cieriuhgrn	Néant
Chambre particulière (y cmpoirs maternité)	1,30 % du PSMS par puor d'hospitalisation
Lit aapmgcemnecnot (enfant ? 15 ans) sur prperciostin médicale	Pris en crhage
Forfait hlpiaisetor	Néant
Médecine	
Consultations, vitesis	10 % BR (2)
Radiologie	10 % BR
Auxiliaires médicaux	10 % BR
Analyses médicales	10 % BR
Orthopédie, prothèses médicales	10 % BR
Prothèses advietius	10 % BR
Petite currihgie et acets de spécialité	10 % BR
Cures trlmeheas remboursées (honoraires et fifoart thermal)	10 % BR
Frais de tprarsont du madlae	Néant

Pharmacie remboursée	
Vignettes bncalchs	10 % BR
Vignettes beules	10 % BR
Vignettes ograne	10 % BR
Optique	
Verres, montures, llneltes remboursées SS	10 % BR
Dentaire	
Soins dareetins	10 % BR
Orthodontie remboursée SS	10 % BR
Prothèses dnaeeitrs remboursées SS	10 % BR
(1) Prsie en crgahe par le régime de bsae Alsace-Moselle à 100 % BR.	
(2) BR : bsae de rserumbmoeeet utilisée par le régime de bsae de la sécurité sociale.	

### 3. Femneinacnt du régime

#### 3.1. Atstesie de caucll des cotsiontias

Pour l'ensemble des geatnairs du présent régime, est siuoms à

cototiiasn le salirae burt toatl suomis à cghreas siloaecs et déclaré à l'URSSAF de l'ensemble du psonneerl crdae et non carde visé aux aiclerts 2 et 3 du présent accord, y cropims l'ensemble des éléments de rémunération à périodicité puls lnogue que le mois.

Le sailare anenul sarevnt de bsae au cclaul des cisttoonias se décompose cmome siut :

? thanrce A (TA) : piarte de silraae inférieure au poflnad aneul de la sécurité silcaoe ;

? tncrhae B (TB) : piarte de sraiale cposrmie entre le pfoland auennl de la sécurité soclaie et 4 fios son montant.

#### 3.2. Pnaemeit des ctnsioatos

Les cooiittanss snot pabelyas tmeseelirletnimrt à temre échu.

Chaque règlement diot être accompagné de la déclaration idqaninut :

? l'effectif des priintctapas ;

? les éléments cresnpndraoot à la bsae de cacull des coitnastois puor cttee même période.

L'entreprise est sluee rsslantpboee du paemenit de la totalité des cotisations, y crpoims les prtas saliaalers précomptées sur les salaires.

#### 3.3. Taux de caosiitton (régime lacol Alsace-Moselle) (1)

Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part epmlouyer		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, atalolcoïn obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité tireoarpme (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité pmtnraeene	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de taiarvl	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie faris de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

(En pourcentage.)

Cotisations cerdas (Alsace-Moselle)

Garantie	Part emuyoelpr		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, aolcliotan obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité taepomirre (90e au 1 095e jour)	-	-	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité pnntemraee	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de tvaairl	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie fiars de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cdares	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le peesnronl revleant de l'article 7 de la cinevnoton cctlielvoe naitnlaoe de rietrtae et de prévoyance des creads du 14 mras 1947, chaque eupylmeor a l'obligation de cetiosr à hteuuar de 1,5 % mmiinum de la tarchne de rémunération inférieure au plafond fixé puor les ctinaostis de sécurité scoalie (TA) à un onmasgrie de prévoyance.

Cette costtoiaïn à la crhgae eviulsxce de l'employeur drvea

onliemegrbotait être affectée en priorité, siot puor puls de la moitié, à la curutvoere d'avantages en cas de décès. L'employeur diot s'assurer qu'il sitsafait bein à cette oailtignon en ssiorunavct un crntoat additionnel.

(1) Dointopssiis étendues suos réserve du reecspnt des dtsionpoiss des aicltries L. 1226-1 et D. 1226-1 et sviatns du cdoe du tiavarl puor les salariés qui ont 11 ans d'ancienneté et plus.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

## Avenant n 1 du 3 avril 2008 à l'accord du 5 juin 2006 relatif au régime de

## prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	GSTOF ; SPTAS ; CAP Frcane ; UNODESC.
Syndicats signataires	CGT-FO CSFV-CFTC ; Fédération des seeicrvs CDFT ; CGT commerce, distribution, services.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2008*

Les peeniararts sioacux de la bnchrae du tsroimue sicaol et falmiail ont décidé de mdeifior l'article 8-4 de l'accord nintaoal de prévoyance complémentaire signé le 5 juin 2006 et étendu le 6 décembre 2006.

Cet atcitre est réécrit de la manière suivtane :

« Alrctie 8. 4

Risques en corus à la dtae d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de trvaail au mmneot de la psire d'effet des garanties, s'ils bénéficient des periattosns du régime de sécurité solicae snas être indemnisés au trtie d'un régime de

## Avenant n 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SATPS ; GSOTF ; CNEA USDNOEC ; CAP France.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; SNEPAT CGT-FO.

### Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les prinaaetres saouicx de la bcharne du tsmourie sioacl et falmiail ont, en csoimiosmn piaitrrae de gesoitr de la prévoyance et en csmoomsiin mtixe paritaire, renégocié l'accord ntaoianl rrealif à la prévoyance complémentaire en dtae du 5 juin 2006, asnii que son anenxe I cncaeront le régime fais de santé des aaynts doit du régime loacl Alsace-Moselle.

Ils snot emblnese conveuns d'apporter dvesris moifitincodas aux cseulas et cnoiinodts de cet accrod national. Les miidfotnaicos ont puor obejt d'améliorer le régime des frais de santé, d'étendre le périmètre des bénéficiaires, asnii que de préciser ou de crlaiifer cnaeerits clauses.

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent avenant s'applique aux eprrteiens visées à l'article 1er de la coeionnvtnt cctelolvie niltnaoae des eitrensres du tuormsie scioal et familial.

Article 2 - Condition d'ancienneté du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

L'article 3.1 de l'accord noatinal raelitf à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Pnrnseoel non cdare », est intégralement supprimé et remplacé par l'article sauintv :

« 3.1. Psnreoel non crade

prévoyance complémentaire, les oianmgrses désignés pnrndoeit en chagre le vremenst des ptenoaistrs complémentaires dnas les coditoiins prévues au ttire du présent régime, snas ctenitarrope de coosititan supplémentaire puor l'entreprise. Cependant, ctete dositsoiipn ne srea accordée qu'aux erreseitpns qui adhéreront au présent régime au puls trad à la dtae du 1er jiaavr 2009. Au-delà de cette date, la psrie en copmte des arrêts de taairvl en crous srea conditionnée au règlement par l'entreprise d'une csoatitoin spécifique cnpnsoaerrodrt aux rusqs calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des ptosneitars du régime de sécurité sciloae et de pirneottas complémentaires au trtie d'un précédent régime de prévoyance, les oinrsmgases désignés ne perdront en cahgre que la rsaaioreitovln des paorisettns en cours de service, dnas la mruese où la roaealisovritn n'est pas ginartae par le précédent ornisgmae assureur.

Les iindntioiamses accordées par les geatensrionis désignés au titre des arrêts en cours soenrt accordées à effet du juor de l'adhésion de l'entreprise au régime et seornt manneiteus au tarrves d'un fonds spécifique réservé à cet uagse et mutualisé etrne l'ensemble des eertnipress rnelaevt du présent régime. Les oenmgrass désignés étudieront l'impact de ce mtieinan et, à l'issue des premières années de gisoten du régime, stuorntomet éventuellement à la cmiomiossn paraitrie de geoitsn les coniotidns de son financement. »

Le présent aannvet pnrred eefft à sa dtae de signature.

Cet anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la docireitn départementale du travail, de l'emploi et de la fratomoin prfseinlnoolsee et d'une dadenme d'extension.

#### 3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de poeersnln non crade bénéficiant des gtiaerans prévues au régime est définie cmmoe siut : ponsrneel non cadre junfitaist de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, apprécié sur une période de 24 mios consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise, il y a leiu de castlmiopebir les périodes de taiarvl eicveeffts et les congés et abencses mentionnés à l'article 38 de la cvtienonon ccoellvite natnaoile du tsruimoe sioacl et familial.

#### 3.1.2. Non-cadres csatinot à trtie vlnoaiorte

Les salariés non caedrs n'ayant pas l'ancienneté mentionnée au parpaahge 3.1.1 ci-dessus pvneeut demndear à bénéficier des garnaetis décès, incapacité temporaire, invalidité/ incapacité prteeamne et firas de santé prévues par le présent régime, en cotisant, à luer cgrhae exclusive, dnas les cidioitnns tiaaferris prévues à l'article 12 du présent accord.

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de précompter les coitoaistns des salariés concernés sur lrues btuniells de paie, étant précisé que ces cinttooais realnvet d'une adhésion fuacitavtle ne peuvent pas être déduites du siaarle burt puor l'établissement du saralie net imposable. »

Article 3 - Modification du tableau des garanties frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le talbeau fragunit à l'article 6.4 de l'accord nnaoiatl raelitf à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Taeablu des gtianreas faris de santé (hors Alsace-Moselle) » est remplacé par le taabelu ci-après, étant précisé que les trios lgeins qui précédent le tableau snot maintenues.

Acte	Remboursement (en puctgoenare de la bsaee de rsuenrmobemet [BR] de la sécurité sociale)
Médecine	
Consultations, visites, roilodiage	100 %
Auxiliaires médicaux, anyselas	100 %
Orthopédie, prothèses médicales	40 %
Prothèses ativeuids	40 %
Petite chuirrgie et atces de spécialité	100 %

Cures thérapeutiques remboursées (honoraires et forfait thermal)	35 % ou 30 %
Transport	100 %
Pharmacie	
Vignette bcahnle	35 %
Vignette belue	70 %
Vignette oragne	85 %
Optique	
Verres, montures, lentilles créées remboursées ou non par la sécurité sociale	40 % + forfait 15 % du PSMS * (441,90 ? en 2011)
Forfait en participation du PSMS : par bénéficiaire et en cas de maladie par membre de la famille et par période de 3 ans	
Dentaire	
Soins dentaires	30 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	210 %
Hospitalisation (hors maternité ? secteur conventionné ou non)	
Frais de séjour ? soins d'opération	0 à 20 %
Honoraires chirurgiens	0 à 20 %

Chambre particulière, y compris maternité : par jour d'hospitalisation	1,30 % PMSS* (30,30 ? en 2011)
Lit agamnocpact (enfant de moins de 15 ans) sur prescription médicale	Frais réels
Forfait hospitalier	Frais réels
Médecine docue	
Forfait ostéopathie, étiothérapie, chiropraxie	25 ? par séance (limité à 5 séances par an et par bénéficiaire et en cas de maladie par membre de la famille)

(\*) Poanfld menuesl de la sécurité sociale : 2 946 ? au 1er jneavr 2011.

Article 4 - Modification des articles 12.3 et 12.4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les tableaux figurant aux articles 12.3 (Salariés non cadres hors Alsace-Moselle) et 12.4 (Cotisations cadres hors Alsace-Moselle) de l'accord niantal relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

Article 12.3  
Cotisations non-cadres (hors Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, alitcaon obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Incapacité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance non-cadres	2,26	3,02	1,51	2,02	3,77	5,04

(En pourcentage.)

Article 12.4  
Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, aloitcan obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Incapacité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance cadres	2,38	3,14	1,59	2,10	3,97	5,24

Article 5 - Modification de l'annexe I  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

atrans droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle, sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

Les tableaux de cotisations (tableau concernent les salariés non cadres et tableau concernent les cadres) figurant au point 3 de l'annexe I relatif à la garantie frais de santé des salariés et

Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)  
(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, aloitcan obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19

Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité teoirparme (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité pnmaneetre	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous taotl décès, arrêt de triaavt	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie faris de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75
Total prévoyance non cedras	1,81	2,57	1,21	1,72	3,02	4,29

(En pourcentage.)

Cotisations cedras (Alsace-Moselle)

Garantie	Part epuymoelr		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, acitooaln obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité treiarmpoe (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité ptnrmenae	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de tariavl	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie firas de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75
Total prévoyance careds	1,93	2,69	1,29	1,80	3,22	4,49

Article 6 - Autres modifications  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'accord naainotl rtaief à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006 est modifié cmme siut :

Article 4.1.4 B

Le troisième alinéa (« Une iirtofnman détaillée ? ? ? ? de ce dreerir ») de l'accord du 5 juin 2006 est pmnerut et sinmelpet supprimé et remplacé par l'alinéa sunivat :  
« Une imanortifon détaillée sur cette grtniaae srea rsmeie par écrit aux ponsersns concernées par les présentes dispositions. Ctete inatorofmin srea donnée par les opérateurs de prévoyance dnas la noitce rimese aux assurés. »

Article 4.1.8 C

Le peimerr alinéa de l'article 4.1.8 C est peurnmet et seemnlimpt supprimé et remplacé par les dposioniiss senitavus :

« Les gntriaaes décès-invalidité asuable et définitive snot maintenues, snas cotisation, à tuot salarié précédemment ceovurt au trtie du présent régime se rouenvtrat au chômage tatol ou paiterl et iincrst comme dndmueaer d'emploi auprès de Pôle emopli ou de l'organisme qui vidiranet à le remplacer. S'agissant d'un chômage partiel, il est en oture précisé que le meitnan de la gtianare prévu au présent alicrte est conditionné par l'absence d'un ature régime de prévoyance décès, invalidité asuable et définitive, dnot bénéficierait pineemnlit l'intéressé au ttrie de son tariavl à tpmes partiel. »  
Il est précisé que le sncoed alinéa dduit alritce drmeuee snas changement.

Article 4.2.3

Au sneod alinéa, les mtos « dnot le début de l'arrêt de tviaral se siute en dohrs d'une période de taaivr » snot pnermuert et semieplnmt supprimés.

Article 8.2

A l'alinéa 3 de l'article 8.2, les terems « La cmsooismin pairiatre de suvii du présent régime » snot supprimés et remplacés par les mtos « La cmsooismin pratairie de getosin de la prévoyance ».

Article 7 - Désignation des organismes assureurs  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dsionostiips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après emaxen du balin établi les patrneias scuaiox de la bhnrcae psrlefilnsnoonee du tmusorie sioal et flmaiail cvonnenneit de reconduire, puor une nvluoee période de 5 ans maximum, la désignation en tnat qu'organismes areususrs du régime de prévoyance de la bcahrne :

? Aroipins Prévoyance (substituée dnas les ditors de CRI Prévoyance) iitountstin de prévoyance régie par le trite III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sliaoce ;  
? l'union naintloae de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), osgmniare agréé, realnevt du lvrie II du cdoe de la mutualité ;  
? l'OCIRP, uooin d'institutions de prévoyance, puor les geairtnas rtene éducation prévues dnas l'accord de prévoyance.

Article 8 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dopsiistnos de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, aucune dérogation au présent aevannt n'est posilbse par aoccrds cloifelcts d'entreprise ou d'établissement, si ce n'est dnas un snes puls fovarblae aux salariés.

Article 9 - Date d'effet, dépôt, extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dstsiinipoos du présent avennat pondrnret eefft à la dtae du 1er jiaenvr 2012.

Il est établi un nbomre sfasunfit d'exemplaires puor être riems à cnuahce des piarets sinitaeargs et euteffcr les formalités de dépôt.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nrmbse des oanriisoatgns seadnyiylcs de salariés représentatives dnas la branche, le présent anvaent frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dosontpsiiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du tiaavrl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.



# Avenant n 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	Le STPAS ; Le GTOSF ; Le CAP Frcnae ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

## Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

Le trtie de l'article 61 de la ctvniiooen coviclltee notaiadne utmiosre siacol et faimlial dneivet : « Coosimmsn pirirataie ntaanoile d'interprétation et de violatdian (CPNIV) ».

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

L'article 61, dnas son entier, est remplacé par les dintposoiiss sentaiuus :

« La comisomsin parairite nntaloiae d'interprétation et de vodlatiin est chargée :

? d'examiner tuot clfinot ccieoltolf qui poiarrut sirugr à l'occasion d'une clasue de la présente cnotvionen ;

? d'étudier tuot ligitie ivieundidl résultant de l'application de la présente cinevtoonn si anucue siooutln n'a été apportée au paln de l'entreprise ;

? de folruemr un aivs sur l'interprétation des dspoiioontss de la présente cenvnotion ;

? de vialedr ou non les adoccrs signés dnas des eerrtpsiens de la bchnare du TSF de mnois de 200 salariés équivalent temps plien aevc un représentant élu du personnel.

Cette ciosmmison est composée peirtaanirmet de la manière sntvuiaie :

? le collège salarié cpmnerod duex représentants par ooigniatrasn sldynicae de salariés représentatives dnas la bhrance ;

? le collège elyompeur est représenté par un nrombe égal de représentants à cleui de la ciotoomspin du collège salarié.

La présidence de la csomisiomn srea assurée aeetalivemnrtrt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Dans le crdae d'une interprétation, svniuat qu'elles snot formulées par un eyupmeolr ou un salarié, les qiouents d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oarnagitsoin d'employeurs ou d'une ogsniaatorin sinadycle de salariés représentative.

Toute daedmne de réunion de la cmsioosimn diot se faire par lttre recommandée aevc aivs de réception. Les oionigaatrss d'employeurs dnevoit arlos convoquer, par lettre ordrainie caonrtmopt l'objet de la catvcoioonn de la commission, cachune des peritas de ltiade commission.

La première réunion diot avior leiu dnas les 4 seaienms qui suveint la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un aannevt à la présente cnnvotieon suomis à extension.

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

Les aivs rundes par la CINPV de bcanrhe de la citoevnnon ciecltove ntoaalnie du tursimoe social et falmiial ne seiaurnat préjuger de l'interprétation qui en sareit faite par les tiunrbaux et

## Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les

ne puet eagegnr la responsabilité de la cmisssioin et de ses membres. »

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

Un arltice 12 bsiset créé :

« Atricle 12 bis  
Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement  
1. Prineicps généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les esrrireteps de mnois 200 salariés dépourvues de délégués suycadinx dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du pnsroenel désignés cmme délégués sauncdiydx dnas les etrsnrreips de monis de 50 salariés, il est plossbie de négocier et ccronlue des adccros ctfolclies d'entreprise ou d'établissement sur les meersus dnnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif.

La validité des adcorcs est subordonnée à luer ciolucnosn par des meebmrs tiulretis élus au comité d'entreprise, ou à la délégation uqniue du pennorsel ou, à défaut, des délégués du pnoreensl ttiiauerls représentant la majorité des safgeufrs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

L'accord asnii cclnou ne prorua acquérir la qualité d'accord d'entreprise ou d'établissement qu'après vaidtilaon par la cssmmoiion patraiae nantloiae d'interprétation et de validation. Pour cela, la cimossmion pitrriaae nitnaaloe d'interprétation et de volttdiaa diot être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la cssmoimion ne se pncornnoea pas sur la validité de l'accord.

La pirtae srigaaitne la puls dtglineie envoie à la présidence de cette cooimimssn un emlepxarie de l'accord dnnot elle dnaemde la validation.

A défaut de décision de ltiade commission, au temre d'un délai de 4 mios à coepmtr de la tosrmsaiisn du desiosr cpeolmt à la commission, l'accord est réputé validé.

La coimoimssn srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

## 2. Conetnu des aorcdcs

Les adroccs d'entreprise ou d'établissement cloucns dnas le carde du présent accrod ponorrut treatir tuos les thèmes dnnot la muesre est subordonnée par la loi à un accrod collectif, à l'exception des modalités de claittnoosun et d'information du comité d'entreprise en cas de lienciencomt économique de 10 salariés ou plus, mentionnées à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

## 3. Mynoes et ptieorctn

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

Les représentants élus du pnroesel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du cdoe du tivraal et de la pcoottiern prévue par la loi. »

## Article 4 - Dépôt, extension et application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

Le présent arccod srea fiat en aantut d'exemplaires que nécessaire et remis à chacune des ptareis contractantes.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dicitoren générale du tvarail asini que d'une demnade d'extension.

Cet aorccd pnrrreda eefft au pireemr juor du mios saviunt la pabuoitlicn au Jaunrol ofeiflcl de l'arrêté d'extension.

## femmes et les hommes

## Signataires

Patrons signataires	SATPS ; GSOTF ; CAP Facrne ; CNEA UNODESC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FFMASS CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

### Rappel des obligations légales

Les parties saennargiits rnpaleepl les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs instances représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) afin que les mesures prises tendent à les atteindre. Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif est conclu de ces objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la surseption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail).

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les entreprises au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du tourisme social et familial en matière d'égalité femmes-hommes :

### « Article 28

Conformément à la législation en vigueur, les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. »

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises ou groupes de la branche du tourisme social et familial.

### Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit peser par une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et les préjugés qui vont à l'encontre de l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les managers et les responsables RH. Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT?).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

? des campagnes d'information ;  
? des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ;

? des professionnels ;  
? Itenernt ;  
? intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, notamment les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, fermées aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :  
? nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ;  
? nombre de réclamations par les DPs par rapport sur les constatés éventuels d'inégalité femmes-hommes.

### Article 3 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

Les entreprises s'engagent à ce que le recrutement soit basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les entreprises s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aux aptitudes requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement adaptées pour chaque candidat (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV?).

Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement. Lors de l'entretien, les entreprises demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Indicateurs :  
? nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;  
? répartition des embauches CDD par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;  
? pourcentage des femmes recrutées à un poste de responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N-1.

### Article 4 - Mixité dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

Les entreprises s'engagent à favoriser l'évolution professionnelle de la mixité dans les emplois de la branche et à garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises doivent veiller à promouvoir les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et, inversement, à promouvoir les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires.

Les établissements d'enseignement ont un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de coopération avec ces établissements pour faire connaître la diversité de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

### Article 5 - Gestion des parcours d'évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

#### 5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de

foriomatn professionnelle, qu'il s'agit de temps partiels ou de temps partiels.

La formation doit être intégrée dans le processus professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plein emploi normal de postes et notamment dans les fonctions à responsabilité.

Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés puissent exercer leur activité dans une période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, arrêt de travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sans préjudice de l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une aide particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises doivent :

? prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;

? proposer des formations complémentaires à la formation initiale ;

? proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs : nombre d'heures de formation par sexe, emploi, niveau, statut (cadre ou non cadre), niveau de qualification (CDI, CDD ou statutaire).

## 5.2. Potentiel de recrutement et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la sélection et la mobilité interne doivent être fondés sur les capacités personnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation personnelle et d'orientation pour chacun des salariés doivent être objectifs. Les entreprises doivent prendre en compte notamment les facteurs d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience au cours de sa carrière professionnelle.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Indicateurs : nombre de promotions de niveau par sexe et par emploi.

### Article 6 - Egalité salariale

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013*

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle moyenne par sexe, fonctions, emplois, tranche d'âge.

Dès lors que sont identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les entreprises s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Les autres critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, sans lien avec l'ancienneté, les responsabilités ?

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès créant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises couvertes d'un délégué syndical, ces axes doivent être présentés à la négociation avec le délégué syndical sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salariée de droit de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des avantages généraux perçus pendant son congé et de la moyenne des avantages et des primes individuelles perçus par les salariées appartenant de la même catégorie professionnelle.

## Article 7 - Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013*

Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés puissent exercer leur activité dans une période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, arrêt de travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sans préjudice de l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une aide particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

### 7.1. Prise en compte de la vie professionnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés puissent exercer leur activité dans une période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, arrêt de travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sans préjudice de l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une aide particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés puissent exercer leur activité dans une période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, arrêt de travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sans préjudice de l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une aide particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Le temps partiel ne doit pas être une option dans l'évolution de carrière du salarié, et notamment pour l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les moins qualifiées au salarié puissent accéder à des postes à responsabilité.

### 7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée à un poste, sa situation antérieure est maintenue aussi que les droits qui y sont rattachés, et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés puissent exercer leur activité dans une période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, arrêt de travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sans préjudice de l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une aide particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

? la répartition des indemnités diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour assurer le maintien du revenu personnel et de l'entreprise ;

? la répartition des indemnités au salarié de l'organisation d'un congé de maternité, d'adoption ou d'éducation ;

### Article 8 - Rôle de la branche

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013*

La branche s'engage à :

? promouvoir tous les 3 ans, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, un rapport annuel sur les éléments suivants :

? répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;

? répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;

? répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et contrats de durée) ;

? répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;

? répartition des effectifs par sexe et ancienneté ;

? répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle ;

? comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par niveau, salaires minimaux observés des cadres et non-cadres par sexe et par niveau, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par niveau) ;

? mesures de recrutement : embauche, démissions, départs, etc. ;

? accès aux différentes formations ;

? intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois caractérisés par des déséquilibres entre les sexes ;

? sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de la non-discrimination dans la gestion du personnel et les

Article 9 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2013

9.1. Durée

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée de 3 ans.  
Les ptraeinras soaucix se réuniront au monis 6 mios anvat cette dtae puor réexaminer la pctrnniee des dosispioins de ces articles, luer éventuel miatinen ou adapter, si nécessaire, luer contenu.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accrod prdnra efeit le juor suainvt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dertciion générale du taivarl ainsique que d'une ddmaene d'extension.

Article - Préambule

**Avenant n 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance**

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; SATPS ; CAP Frcane ; CNEA UNODESC.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTCF ; SNEPAT CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent aavnnet s'applique aux eiesperrnts visées à l'article 1er de la conveontin citvelcole ntioiaale des eeiertnsrps du torusmie sioacl et filaamilet à celes qui aiupqplent vnornmeitoealt et à ttrie intégral latdie cvtenionon collective (1).

(1) Les mtos : « et à ceells qui auplpqaint veonmienrtlaot et à titre intégral ltidae coeinntvon cltiolevce » fugarnit à l'article 1er snot ecxuls de l'extension comme étant ctaorrais aux dnipioistoss de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 13 nvrbemoe 2014 - art. 1)

Article 2 - Condition d'ancienneté du personnel non cadre bénéficiaire du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 3.1.1 de l'accord naoatnil prévoyance du 5 jiuin 2006, intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime », est intégralement supprimé et remplacé par l'article sniuavt :

« Artclie 3.1.1  
Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de psenoenrl non cdrae bénéficiant des gtneiaars prévues au régime, est définie cmmeo siut :

? puor les ginearats firas de santé : persnnoel non cdare juinatfsit de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mios consécutifs ;  
? puor les gateiarns décès, incapacité tieamrrpoe tolata de travail,

La bahnrcce du tismuroe saocil et faaimlil a tuorjous été attachée au rcespet et à l'effectivité des pierincps de non-discrimination et d'égalité.

Cela diot dnoc cnodriue les eirpsrneets à orfir les mêmes opportunités, à capacités égales, à teotus les psenoerns qui y travaillent, qelus que soient ntmnaomet lreus origines, lrues croyances, luers opinions, leurs m?urs, luer sexe, luer âge, luer atpanapnrcree à une ethnie, à une nation, luer état de santé ou de handicap, luer arnpacanetpe ou non à un syndicat, luer eccixere ou non d'une activité siancdyle ou de représentation du personnel?

L'accord vsie à gtianrn aux salariés l'égalité de tntrmieaet femmes-hommes tuot au lnog de luer pcuroars professionnel.

Les ptraeiinrs suaciox connvient de la nécessité d'agir nmeotnamt sur les aexs prnaiupicx suntvias :

- ? la sssisbiloiiten et la miboolstiaïn des atrues de la bcarnhe ;
- ? le rreeetnmuct ;
- ? la mixité dnas l'emploi ;
- ? la gtsieon des praucros d'évolution prnfnssoslleoiee (formation, promotion) ;
- ? l'égalité srlaailae ;
- ? la ccoiltaoniin ertne vie polslnnsrfeioee et vie privée, les congés liés à la parentalité.

invalidité et incapacité pernmenate : poneesrnl non cdrae jntufaisit de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mios consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise, il y a leiu de ceiaismplbotr les périodes de traaivl eecvffies et les congés et acebsens mentionnés à l'article 38 de la cvteoinnn celctivloee nionaltae du timrsoue saocil et familial. »

Article 3 - Garanties décès du personnel  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les alcretis 4.1.2 intitulé « Gtrnaeais décès des non-cadres » et 4.1.3 intitulé « Gtrinaeas décès des cdars » snot intégralement supprimés et remplacés par les alcirets stnvuais :

« Ailctre 4.1.2

Garanties décès des non-cadres (c'est-à-dire du pneosernl ne répondant pas aux définitions des areilcts 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la covntieon ccoletvlie nioaaltne AIRGC de 1947)  
Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, qu'ele qu'en siot la cause, il est versé un catpail dnnot le mntaont est fixé à 100 % du sarliae de référence.

Rente éducation

De plus, il est versé à chquae eannft à chgrae (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des efnrtas à charge") au mnoemt du décès, ou à son représentant légal si ce deeinrr n'a pas aittnet la majorité, une retne tmeroairpe d'éducation dnnot le mntaont aeunnl est fixé à 11 % du sliiare de référence.

Ce mtaonnt aneunl ne puet être inférieur à 1 700 ?.  
Le matonnt de la rtene est doublé puor les ohinprles de père et de mère.

La rtnee est versée par défaut jusqu'au 21e aesairnnivre de cahue enfant. Elle est versée jusqu'à son 26e anrrsnieave en cas de pitruuose d'études ou d'événements assimilés tles que définis à l'article 4.1.6.

La rnete est versée snas liatomitin de durée au bénéficiaire lsquoe l'enfant à carhge au mnmoet du décès du paaprticnt est, avnat la lmiite de venesrmet de la retne éducation prévue par la garantie, rencnou en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité silcoae justifiée par un aivs médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est tliautre de la crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sociale et de la famille.

La retne cssee arols d'être versée à la dtae à lqulalee le bénéficiaire n'est puls rncoenu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scaiole justifiée

par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

#### Rente hcaidanp

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

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

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

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

#### Rente de conjoint survivant

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

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

#### « Article 4.1.3

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

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

#### Rente éducation

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

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

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

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

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

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

#### Rente hcaidanp

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

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

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

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

#### Rente de conjoint survivant

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

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

#### Article 4 - Définition des enfants à charge En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 4.1.6 intitulé « Définition des enfants à charge » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 4.1.6

Définition des enfants à charge pour la retraite d'éducation

Sont considérés à charge du participant, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, mineurs ou majeurs :

? jusqu'à leur 21e anniversaire, sans condition ;  
? jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :  
? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation de l'enseignement ou d'un contrat de professionnalisation de l'enseignement ;  
? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des employeurs généraux professionnels et bénévoles dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;  
? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;  
? d'être employés dans un établissement et servir d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par ailleurs, sont considérés comme à charge les enfants nés et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

#### Article 5 - Organismes assureurs En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 8.1 intitulé « Organismes assureurs » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant.

#### « Article 8.1 Organismes assureurs

Les obligations relatives pour l'assurance et la gestion du présent régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective noiant de la timusroe social et filmaail snot :

Pour les gienaaats incapacité, invalidité et décès :  
Humanis, ittostiunn de prévoyance renvealt de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Piras Cedex.

Mutex, einteprrse régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gestion à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les gratenias rnete éducation, rente hiaadncp (ou rente de cnjniot suutvsiittbe à la rente éducation) :

L'OCIRP (organisme cumomn des iintsointtus de rntees et de prévoyance, uonin d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la giotsen aux oiemrganss gesnnetiroais des geitranas décès.

Pour les ganiaetrs frias de santé :

Humanis, isnitiutttion de prévoyance rnaeevlt de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Piras Cedex.

Les mlulutues :

? Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ;

? Apreva, 2, palce Léon-Gontier, 80000 Ainmes ;

? EVOI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026,26028 Vcelnae Ceedx ;

? Hirnomae mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Prias ;

? Ociane, 8, trerasse du Front-du-Médoc, 33054 Buaodrex Cedex.

Ces mlteuuels cnfineot la cioraoodtnin du dopsstiiif et l'interlocution à Mutex, eiesprnrte régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la mtusiuaaitlon etnre oaimnsgres arueussrs fneort l'objet d'un ptclrooee tehuicnqe et financier.

Les modalités de fnonconemietnt amsnritiidatf asini que les eclouisnxs réglementaires foernt l'objet d'un cotarnt de ganiartes cielcotelvs clocnu ernte les sgraetainis du présent aaevnt et les ominasergs assureurs. »

## Avenant n 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CAP FACNRE ; CNEA ; GSOTF ; SATPS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce, disiurtobtin ; SNEPAT FO ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le mbmre de pharse « en vretu du lrive IV » du piemerr pprgrahaee de l'article 3.1 est remplacé par « de la deuxième paire ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le cifrffe « 10 000 F » du 3e prphaaarge de l'article 3.3 bis est remplacé par « 1 600 ? ». Il est rajouté à la fin de ce paagrphare le terme « précités ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le chfrife « 10 » au pemirer pagpahrare de l'article 4 est remplacé par « au mions 11 salariés ».

Le mmrebe de phrase du seoncd pparaharge « Les élections ont lieu caluqe année » est supprimé.

(1) L'article 5 rtailéf à la désignation des ogarsinmes arreuusss est exclu de l'extension en tnat qu'il civnreeotnt à la liberté cunetotllacre et à la liberté d'entreprendre tleels qu'interprétées par le Coeinsl ctuonottinnisel dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 13 nobemvre 2014 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dsoopnsitiis du présent annevat perrondnt effet au 1er jliuelt 2013.

Il est établi un nrmobe snaffisut d'exemplaires puor être rimes à canhuce des pietras seriatagnis et euceetffr les formalités de dépôt.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nmbore des oisnaiaogrtns sdelynicas de salariés représentatives dnas la branche, le présent aanvnet frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dinioospitss de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les petarniaers scuoiax de la bhrance du triusome sicoal et fimalial ont, en comsismion priaaire de gstioen de la prévoyance et en cisimomosn mtixe paritaire, renégocié l'accord noiaatnl de prévoyance complémentaire du 5 juin 2006.

Ils ont connveu eslebmne d'apporter dsieervs mfiadotnocis aux cuaels et cdotnniois de cet arccod national. Les mioaifcdoitns aut puor oebjt d'améliorer les geitarnas décès et d'étendre le périmètre des bénéficiaires.

Le 4e prhaaprage est remplacé par : « Les délégués snot élus puor 4 ans, suaf acocrd d'entreprise fixnat enrte 2 et 4 ans la durée de luer mandat. Ils snot rééligibles. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 6 est complété par : « Il est précisé que conformément aux doiosstiiipns légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ ou de CHSCT, ils asuesnmt centaires des minosis dévolues à ces iniitoutstts représentatives. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le mmbere de prhsae « etnre 6 et 10 salariés, » de l'article 7 est remplacé par « etnre 6 et monis de 11 salariés, ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le membre de pshare « 2 ans » du sencod phrpaagrae de l'article 8 est remplacé par « 4 ans ou d'une durée égale à clele définie par arccod d'entreprise crmispoee etnre 2 et 4 ans ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Il est ajouté après « Snot électeurs : » du pemirer paghprae de l'article 9 « aux élections du comité d'entreprise : ». Les tmrees « pnanmeerts et sosiniearns » du pmireer pragphaare de ce même airtlce snot supprimés.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 10 de la cvointeonn ciollvecte est désormais rédigé cmmoe siut :

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

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Il est rajouté après le 2 de l'article 14 le paragraphe suivant :

« Il est en outre précisé que les représentants de la branche peuvent avoir accès aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pouvoir au besoin bénéficier d'un salaire inférieur à celui du salarié titulaire du contrat à durée déterminée), 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 ne sont pas applicables. »

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le premier paragraphe de l'article 15 : « Pour les contrats à durée déterminée, le contrat devra mentionner en plus des clauses ci-dessus :

? une durée maximale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;  
? dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois. », est supprimé.

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

A l'article 15 bis, le membre de phrase « éventuellement par voie électronique » est rajouté après « l'employeur remet au salarié ».

#### Article 12

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

L'article 16 est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

? 2 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;

? 3 mois pour le salarié agent de maîtrise ;

? 4 mois pour le salarié cadre.

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

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, sont prises en compte 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 la même mesure et dans une mesure plus adaptée aux besoins 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 plus de 8 jours ;

? 48 heures si le contrat dure plus de 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 est réputé confirmé dans son emploi. »

#### Article 13

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Les items qui suivent « et précisant : » à l'article 19 sont remplacés par :

« ? l'objet et la nature du contrat ;

? le motif du recours au contrat à durée déterminée ;

? une durée maximale 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 le nom et l'adresse des sociétés de location et, le cas échéant, des organismes de prévoyance. »

#### Article 14

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le chiffre « 16 » du premier paragraphe de l'article 26 est remplacé par le chiffre « 8 », le terme « ancien » est remplacé par le terme « ancien », dans le deuxième paragraphe et le troisième paragraphe de cet article le membre de phrase « par l'une des deux parties » est remplacé par « la partie » et le membre de phrase « et de 20 heures jusqu'à la durée du travail collective de l'entreprise » est supprimé.

#### Article 15

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le premier paragraphe de l'article 30 est remplacé par :

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

L'item « ? régime de prévoyance selon les modalités définies dans l'annexe I à la convention collective » est supprimé.

#### Article 16

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le membre de phrase « l'agent bénéficiaire » figurant à l'article 31 est remplacé par « le salarié concerné bénéficiaire ».

#### Article 17

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le terme « la direction » au troisième paragraphe de l'article 33 est remplacé par « l'employeur ».

Le terme « minimal » au 7e paragraphe est supprimé.

#### Article 18

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le membre de phrase « d'où inexistence sur le minimum garanti » de l'article 34 est supprimé.

#### Article 19

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le 3e item « un régime de retraite supplémentaire assis sur la branche A s'applique à l'ensemble du personnel salarié ; » de l'article 36 est supprimé.

#### Article 20

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

A l'article 37, le chiffre « 20 » est remplacé par le chiffre « 24 ». Au même paragraphe, la phrase « à compter du 1er janvier 2000, ? » jusqu'à « atours existants » est supprimée.

#### Article 21

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Au deuxième paragraphe de l'article 38, les termes « cf. art. 28 » sont remplacés par les termes « cf. art. 30 ».

#### Article 22

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le membre de phrase « dénommé sansiériste ou d'appoint » de l'article 39 est supprimé.

Article 23  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

A l'article 42 du 7e point, le point « Congés d'absence : » est remplacé par les points de suspension. Il est rajouté à la fin du paragraphe du 7e point : « Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 24  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le second paragraphe de l'article 46 est remplacé par : « Les salariés titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent pas la prime qui dépend de la durée du contrat de l'employeur. »

Article 25  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le second paragraphe de l'article 47 est remplacé par : « Pour les salariés titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat. »

Article 26  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 51 est remplacé par : « L'employeur qui engage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen habilité (remise en main propre notée, décharge, acte d'huissier, etc.), en lui précisant l'objet de cette convocation. Si l'employé le désire, il peut se faire assister à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise. Il peut aussi se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail. A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Le point de départ du délai-congé (préavis) correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement. »

Article 27  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

A la fin de l'article 53, il est ajouté un point 6, qui est rédigé comme suit : « Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. »

Article 28  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Il est rajouté dans le second paragraphe de l'article 55, après « faut »

## Avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SATPS ; GSOTF ; CAP Facrne ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO.

garde », le membre de phrase « ou luode » et le chiffre « 2 » est remplacé par le chiffre « 1 ».  
Au premier alinéa de l'indemnité du second paragraphe, le chiffre « 3 » est remplacé par le chiffre « 5 » et la fraction « 1/10 » est remplacée par « 2/10 » ; le deuxième tiret est supprimé.

Article 29  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le terme « le directeur » de l'article 56 est remplacé par « l'employeur ou son représentant ».

Article 30  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le membre de phrase « Actuellement, cet âge est fixé à 60 ans. » de l'article 57 est supprimé.  
Le premier paragraphe de l'article 57 est remplacé par : « Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite moins de 5 ans avant la date à laquelle il purifierait sa retraite à taux plein perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, sont prises en compte également les années restant à courir sur sa carrière d'activité et l'âge précité du premier paragraphe. »

Article 31  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le membre de phrase « à l'article L. 132-10 du » de l'article 58 est remplacé par « au ».

Article 32  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Il est ajouté au second paragraphe de l'article 60, avant « La convention collective », le membre de phrase « Dans ce cas, ».

Article 33  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les dirigeants de la convention collective nationale de la branche sociale et familiale, conscients que l'évolution de la législation et de la réglementation rend obsolètes de nombreuses dispositions de la convention collective nationale, sont convenus de procéder au « retrait » de cette dernière.

Article 1er  
Le présent avenant entre en vigueur au 1er juin 2014, à l'exception des dispositions relatives à ?? au matière de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1er janvier 2014 ; ?? aux dispositions des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1er janvier 2015.  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

A l'accord précité du 5 juin 2006 modifié par l'avenant n° 3 du 19 mars 2013, il est convenu d'ajouter un article 8.5 rédigé comme suit et intitulé « Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique » : « En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date



d'effet du ternaft des ctontars de travail.

Si le nvoel employeur, à l'issue d'une opération de ratocreiustrun d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du cdoe du travail, ne relève pas du cahmp d'application de la conovtinen cleovctile naotinale du tsumrioe soiacl et familial, il puet adhérer au présent régime puor le poreennsl transféré conformément aux dsionopitsis de l'article L. 2261-14 du cdoe du travail. Son adhésion pnred efeit à la dtae d'effet du tsferart des catotrns de travial et se tmeindre au puls trad à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du cdoe du travail. »

#### Article 2

Le présent ananevt entrrea en vuiegr au 1er jiuin 2014, à l'exception des dsstioionpis ravlieets : ??au miaientn de gatraniés au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jvaenir 2014 ; ??aux mfindoitiaocs des tuax de cnisttiaocs dnot la dtae de prise d'effet est fixée au 1er jienavr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

A l'article 2 de l'accord du 5 jiuin 2006, il est inséré un secnod alinéa rédigé cmme siut :

« Les caerds s'entendent aux treems du présent régime comme le pornensel répondant aux définitions des aricltés 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la ctvinoenon clevltioie noalinate de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux tmeres du présent régime comme le pornnesel ne répondant pas aux définitions des acrlctis 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la cenvotinoon ciclvtotele natalonie de l'AGIRC de 1947. »

Les aurtes dtsiioosnps de cet actrile deemnuert inchangées.

#### Article 3

Le présent aennavt erernta en vgeiuur au 1er jiuin 2014, à l'exception des ditoinisosps rlieeatvs : ??au mitnean de graeenits au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la pirsie d'effet est fixée au 1er jaeinvr 2014 ; ??aux micnitaiooofs des tuax de cnoatitotss dnot la dtae de psrie d'effet est fixée au 1er jaeinvr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 3.1.1 intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime » de l'accord du 5 jiuin 2006 est désormais rédigé cmme siut :

#### « 3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de presonnel non carde bénéficiant des garnitaes prévues au régime est définie comme siut :

? ? puor les gitneaaars faris de santé : pnenrsoel non cdare jiniusftat de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? ? puor les gatanries décès, incapacité tiparroome tloate de travail, invalidité et incapacité ptaernnmee : pnesrenol non cdare jifntiusat de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise, il y a leiu de cemslopiaabr les périodes de taiarvl efvteifces et les congés et asbneces mentionnés à l'article 38 de la convinoten clitvoclee noltniaae du tsiurmoe siaocl et familial. »

#### Article 4

Le présent anvnaet erernta en vueguir au 1er jiuin 2014, à l'exception des dissiniopots rvitaeels : ??au maeinin de gnreiatas au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jivaner 2014 ; ??aux mnitdioiofcas des tuax de ctoonitsais dnot la dtae de psrie d'effet est fixée au 1er jvaeinr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 4.1.4 A intitulé « Aoloitcaln obsèques » de l'accord du 5 jiuin 2006 est désormais rédigé cmme siut :

#### « A. ? Aoclialotn obsèques

En cas de décès du salarié, de son cnojonit ou de l'un de ses enfants à cghare de 12 ans et puls à l'exception des merjuas suos tetllue ou des peosnnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une acolotain obsèques dnot le mtnanot s'élève à 105 % du plfaond mseunel de la sécurité saiolce en vgeuuir à la dtae

du décès.

Cette aoolocilt n est versée au ppinacaritt en cas de décès de son cinjonot ou d'un enfant à charge, au cioonnjt en cas de décès du pcantpiairt et, à défaut, à la prnosene anyat réglé les fiars d'obsèques, sur justificatifs. »

#### Article 5

Le présent anvanet enrrea en vuiegr au 1er jiuin 2014, à l'exception des disnpisioots rvilaeets : ??au meniain de gnareiatas au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jvniear 2014 ; ??aux mtfodoiiciinas des tuax de coattinsois dnot la dtae de prise d'effet est fixée au 1er javenir 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 4.2.5 intitulé « Durée des preiastnots » de l'accord du 5 jiuin 2006 est désormais rédigé cmme siut :

#### « 4.2.5. Durée des pesrinotats incapacité triapemore de tavrial

Les paeorttniss snot versées aussi lpmogtnes que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nrnbome d'heures snafuisft puor en bénéficier.

Le vemesrnet cesse :

Lorsque le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité saolcie :

? ? dès que le salarié renrped son activité professionnelle, hros le cas de rsperie à tmeps petaril puor rsioan thérapeutique ;

? ? au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation ;

? ? et en tuot état de csuae :

? ? à la veille de la dtae à ltelquae le pcpitraanit est rconneu en état d'invalidité pnreanetme (totale ou partielle) ;

? ? à la dtae de laioiqdutin de la pnsolen de vieillesse, y cmpiors au ttrte de l'invalidité au travail. (hormis le cas des salariés en siituoatan de cmuul emploi-retraite). »

#### Article 6

Le présent anvnaet etnrea en vuiegr au 1er jiuin 2014, à l'exception des donisipots rlatviees : ??au metiinan de gnrtaeais au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psrie d'effet est fixée au 1er javenir 2014 ; ??aux mfditnoicaois des tuax de cioantsois dnot la dtae de prise d'effet est fixée au 1er jvneiar 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 4.3.4 intitulé « Durée des psenitotars » de l'accord du 5 jiuin 2006 est désormais rédigé cmme siut :

#### « 4.3.4. Durée des pnteioartass invalidité/ incapacité pnanmtreee

Les pniterotsas snot versées aussi lngptoems que le bénéficiaire perçoit une retne ou une poeniss de la sécurité sociale.

Le veenemsrt csese :

? ? siot à la dtae à lquaele le salarié cssee de pcreoveir une rente d'invalidité de la sécurité soalce (pour la gaaritte invalidité) ;

? ? siot à la dtae à lelualqe le tuax d'incapacité ancicet du tivraal ou mdailae prsloilnesenofe deienvt inférieure à 33 % (pour la griaante incapacité permanente) ;

? ? siot à la dtae de liuaiiqdotn de la peoisnn de vieillesse, y crmoips au titre de l'invalidité au taiarvl (hormis le cas des salariés en souttaiin de cuuml emploi-retraite). »

#### Article 7

Le présent anvenat eetnrra en vuiegr au 1er jiuin 2014, à l'exception des dsnoptiiosis reletivas : ??au mteinain de gaieratns au ttrte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la pirsie d'effet est fixée au 1er jnivear 2014 ; ??aux mnoiofcidiats des tuax de ctitsnaois dnot la dtae de psrie d'effet est fixée au 1er jineavr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 6.2 intitulé « Dnsopitsiis particulières caonncenrt le miieantn de la giaatnre firas de santé » de l'accord du 5 jiuin 2006 est désormais rédigé cmme siut :

« Mitnien de garnteias au ttre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux doipntsioss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la gratiane faris de santé puet être mennitauw snas ciointdon de période poaibtrroe ni d'examens ou getiensuanoirs médicaux au pioftr des pensernos sventuais :

? ? les anecnis salariés bénéficiaires de pasnioetrts d'incapacité ou d'invalidité ;

? ? les anecnis salariés bénéficiaires d'une pseionn de raitetre ;

? ? les aennics salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de raeelncmmpet ;

? ? les pensernos giaarnets du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gnsnrotiiaee aredressa la poosiotiprn de mniteian ivdneiiudl de la cueturrove aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cetpomr de la dtae de la ctsasioen du caonrtt de taiaavl ou de la fin de la période du miainten des gateinras à ttre trpamorree au ttre de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scailoee exposé au B du présent arictle ou du décès du salarié.

Les intéressés doevint en friae la demdane auprès de l'organisme grsetoianine dnas les 6 mios savunite la ruturpe du carnot de taarivl ou, le cas échéant, sunivat l'expiration du mieaintn au ttre de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sicaole ou le décès du participant.

Les pratitioses du régime d'accueil proposé snoert itdeqneuis à cleees prévues par le présent régime. En outre, dnas le but de mnaetiinr une corretvuue complémentaire santé adaptée à la situioatn pennoerlle des bénéficiaires, les oegsmanris désignés popreonorst des potatirnses additionnelles.

Le nuoveau cratont prévoite que la gnaarite pnred efeft au puls trad le ldmeeanin de la demande.

Maintien des gtniaares au ttre de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slioace (portabilité)

Les dissnioitpos qui seinuvt pnneenrt efeft puor les cisaestnos de cotnart de tirvaal ietnnavret à cometpr du 1er juin 2014.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mtanien à tirtte grtuait des getarnais du régime en cas de ctoaisesn du ctonrt de travail, non consécutive à une fatue lourde, ounvrat doit à prsie en cgraher par le régime d'assurance chômage selon les cdoitnrios snieuatvs :

1. ? Le miatinen des gareiatns est allpbacpie à cotmeptr de la dtae de casitosen du cntorat de tiaavrl et pdnanet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du derenir croantt de taiaavl ou, le cas échéant, des dnireers conttrs de tivaraal lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cete durée est appréciée en mois, le cas échéant arrdione au mios supérieur, snas poovivr excéder 12 mios ;

2. ? Le bénéfice du mitneian des giatnaers est subordonné à la cotoiidn que les dorts à rmeunbreesomts complémentaires ainet été ortevus chez le dnriereer eoeluyppmr ;

3. ? Les grnateias mennutaeis au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vguieuer dnas l'entreprise ;

4. ? L'ancien salarié jufsiite auprès de son osnagmrie assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de miatnen des garanties, des cnnoitoids prévues au présent article, en fanruissent également les jfitutifcissas mentionnés ci-après ;

5. ? L'employeur sangile le miaetnn de ces gnreatias dnas le citaecfirt de tvraail et irfonme l'organisme aeuusrsr de la ciesotasn du cantrot de tiavarl mentionnée au prieemr alinéa.

Ces dintiosspios snot aplacelbpis dnas les mêmes cindiotons aux anyats dirot du salarié qui bénéficiaient eiveentmfctef des gtaeianrs à la dtae de ctsasioen du crnatot de travail.

Pour la msie en ?uvre du dtiospiisf auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot aeedrssr à ce deriner une daemnde nvaointmie de mitneian des garitnaes puor cqhuae anicen salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fniouvr l'ensemble des juifaaittcfss qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et nmomtaent le jauiftictisf de veersnmt des atnaolicols chômage du mios ceorrsdonpnat à culei puor leuqel les peitoarstns snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cetsaioen du vesemnernt des aotliclanos du régime d'assurance chômage lsruoque celle-ci irvnitneet au cuors de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mieitnan des gtiaraens csece à la dtae à lulqlae il ne bénéficie puls définitivement et tomleenteat des aolnciotls du régime d'assurance chômage pnaned la période de mteaniin de crtruovoee (notamment en cas de rserpie d'une activité professionnelle, de retraite, de raitoiadn des Isties de Pôle

emploi, de décès).

La spesiunosn des aoloiacltns du régime d'assurance chômage, puor cuase de mliade ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du meiantn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le fminecnaet de ce dosstipiif fiat l'objet de mstuaauoitiln intégré aux ciotnsitoas des salariés aicfts (part poltnarae et prat salariale) paetemtrnt aux aneicns salariés de bénéficier de ce disostpiif snas piamneet de cotisations. »

#### Article 8

Le présent avnneat eernrta en vgueieur au 1er juin 2014, à l'exception des dpsnisiotos rleeitvas : ??au mtenain de gtaariens au ttre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jvianer 2014 ; ??aux midoiciaonfts des tuax de coiistaotns dnot la dtae de prsie d'effet est fixée au 1er javienr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

L'article 7 intitulé « Cionontdis de sosuspenin des gitaenars » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme siut :

#### « Acilrte 7

##### Conditions de sseuspoin des granietas

##### 7.1. Sisuneposn du ctonrat de tvraial rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des giaarents du présent acorcd est mannetiu au pnitpraicat dnot le coratnt de tivaraal est snpsdeuu qeul qu'en siot le mtoif puor la période au ttre de lqualee il bénéficie :

? ? siot d'un miieantn tatol ou paeitrl de sliiare de l'employeur ;

? ? siot d'indemnités journalières ou d'une rtnee d'invalidité complémentaires financées au moins en pairte par l'employeur, qu'elles sieont versées dinrcmteeet par l'employeur ou puor son cmote par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les csoatitins rteornset deus pnaednt ctete période dnas les mêmes cdnoinoits que clees prévues puor les salariés dnot le carnot n'est pas suspendu, excepté puor le cas pitclieuar des gtaianrs décès prévu à l'article 4.1.8.

##### 7.2. Seupsinson du ctornat de taarvil rémunérée ou indemnisée

Mis à prat le cas pliuacetirr des gearnats décès prévu à l'article 4.1.8 et les dsisinpitoos mentionnées ci-dessus, le bénéfice des genaiaerts du présent arccod est supnesdu de pilen doit puor les salariés dnot le contraot de tavraail est snpsdeuu ne dnannot leiu à aounce indemnisation.

Les cas de sbaunopsen visés snot nmmnoatet les cas sivuntas :

? ? congé sbaaubqtie visé aux aetlircs L. 3142-91 et sivtauns du cdoe du taivarl ;

? ? congé paaternl d'éducation visé aux alirctes L. 1225-47 et svanitns du cdoe du taavril ;

? ? congé puor création d'entreprise visé aux aitrctels L. 3142-78 à L. 3142-80 et siutvans du cdoe du taivarl ;

? ? journée d'appel puor la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;

? ? congé de formation.

La sseunoispn des gireantas ivtnerinet à la dtae de la ctsiaeosn de l'activité pfnlrlioessneoe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la risrepe eefticvfe du travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme ginetorisane en siot informé dnas un délai de 3 mios svinuat la reprise. A défaut, la gtranaie ne pndrera effet qu'à cempotr de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de ssnospuein des garanties, anuce ctoatsion n'est due au ttre du salarié concerné.

Toutefois, dnas les cas de siesposnun du cartont de travail, le salarié qui siaouhte miieitnna puor l'ensemble de sa fmialle la courvturee faris de santé prévue au ttre du présent arccod puet en friae la dnamdee auprès de son employeur.

Il arredssea dnas ce cas à son employeur, solen une périodicité définie etnre eux, le régime cnaosdrprenot aux ctotiinaoss tateols à sa cghrae eisvxcule (part elmopyeur et prat salarié), calculées sur la bsaee du dreiner srlaiaee meneusl précédant la snsoespuin du cotanrt de travail. L'employeur mientadnria dnas ce cas l'affiliation du salarié concerné et le vneermst des ctanistoois auprès de l'organisme gestionnaire. »

#### Article 9

Le présent avenant éternu en viguer au 1er juin 2014, à l'exception des dionspoids rliatevs : ??au mitanien de gneartias au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psire d'effet est fixée au 1er jienavr 2014 ; ??aux miofdiatcions des tuax de cstotanois dnot la dtae de pisre d'effet est fixée au 1er jainevr 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

L'article 12.3 intitulé « Salariés non cedras (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé cmmoe siut :

(En pourcentage.)

Garantie	Part eulpoymr		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, aaotlilcon obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité toimrapere (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalité, incapacité peamntnre	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de tvarail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie fiars de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total non-cadres	2,32	3,08	1,55	2,06	3,87	5,14

#### Article 10

Le présent aevnnt etnrea en veugir au 1er juin 2014, à l'exception des dpsotiionis rletveias : ??au meitan de garatiens au trite de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la psire d'effet est fixée au 1er jeavnir 2014 ; ??aux miifianotocds des tuax de ctisooitans dnot la dtae de pirsre d'effet est fixée au 1er jveavnir 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

L'article 12.4 intitulé « Caiittonos crdeas (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé cmome siut :

(En pourcentage.)

Garantie	Part eupmoyler		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, atalooilcn obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité trmaiorepe (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalité, incapacité penrnemtae	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de tarvail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie fairs de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total cardes	2,44	3,20	1,63	2,14	4,07	5,34

« Puor le penreonsl reeanvlt de l'article 7 de la ctevnoion ccoltlivee nlotainae de rtrieae et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, cauhqe euelpmoyr a l'obligation de cesitor à hueutar de 1,5 % mumiim de la trachhe de rémunération inférieure au plnofad fixé puor les cnisioatots de sécurité sacloie (TA) à un oagnimrse de prévoyance.

Cette cititosoan à la caghe exulvisce de l'employeur dreva otenogilmerabt être affectée en priorité, siot puor puls de la moitié, à la crvetuoue d'avantages en cas de décès. L'employeur diot s'assurer qu'il sfaastiit bein à cttee oiigotalbn en snvcursoait un cnrtaot additionnel. »

gnariaets au ttrie de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnot la pirsre d'effet est fixée au 1er javevr 2014 ; ??aux mitniicdaofos des tuax de ciitooastns dnot la dtae de psire d'effet est fixée au 1er jeavnir 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

L'article 3.3 intitulé « Salariés non caedrs (régime lacol Alsace-Moselle) » de l'accord du 4 arvil 2007 est renommé « Tuax de citiostoan (régime lacol Alsace-Moselle) » et désormais rédigé comme suit.

« Conastoitis non-cadres (Alsace-Moselle)

#### Article 11

Le présent avneant eenrrta en viugeur au 1er juin 2014, à l'exception des dipntiossios rivtlaees : ??au miaaetnn de

(En pourcentage.)

Garantie	Part epeyolmur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, alliotcaon obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité tromeairpe (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalité, incapacité ptmrenaene	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de traavil	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frias de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations credas (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

Garantie	Part eelumoypr		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, alilotaocn obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité tirreapmoe (90e au 1 095e jour)	?	?	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalité, incapacité pentarneme	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie firas de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total ceards	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le penosenrl revnealt de l'article 7 de la cnvneiotoh cttlcevioe ntalnoaie de retraite et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947, cauqhe euelmpoyr a l'obligation de cetsoir à hetuuar de 1,5 % mimnuim de la thncrae de rémunération inférieure au pafond fixé puor les ciooniassts de sécurité saciole (TA) à un oimsarng de prévoyance.

Cette ctioitsan à la cahrgé evcxlsluie de l'employeur dvrea ogilrbotimenaet être affectée en priorité, siot puor puls de la moitié, à la coruetuvre d'avantages en cas de décès. L'employeur diot s'assurer qu'il ssaftait bein à cttee ooitgbialn en scriuvnoast un craotnt additionnel. »

#### Article 12

Le présent avanet erterna en veuuiqr au 1er jiuin 2014, à l'exception des dinitoosipss rteaevlis : ??au menaitin de gaeritans au trite de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnnot la prsie d'effet est fixée au 1er janiver 2014 ; ??aux mdioconaitfts des tuax de coitisatons dnnot la dtae de pirse d'effet est fixée au 1er jievavr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le présent aveannt etnrera en vuiuger au 1er jiuin 2014, à l'exception des dtoionipsiss rleavets :

??au miianten de gtieanras au tirte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnnot la psire d'effet est fixée au 1er jeinvr 2014 ;

??aux mifiootdcinas des tuax de ctinsoitaos dnnot la dtae de prise d'effet est fixée au 1er jneavr 2015.

#### Article 13

Le présent aeanvnt erttrera en vugueir au 1er jiuin 2014, à l'exception des dsopisnotiis rietealvs : ??au miteinan de

## Accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF CAP France CNEA
Syndicats signataires	CFE-CGC CFDT CGT-FO CFTC

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2016*

Le présent aocrd désigne l'OPCA de bhcnrae et fxie les obaigotilns cineolonlvtnnees de vnemerset solen les mêmes modalités et durées que cleles prévues itnaeeiminlt par l'avenant 3 du 3 jiuin 2015 abrogé par l'accord du 4 obtocre 2016 rtiealf à la

garaeints au tirte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnnot la pirse d'effet est fixée au 1er jeniavr 2014 ; ??aux mocifdiniatos des tuax de cosiatintos dnnot la dtae de pirse d'effet est fixée au 1er jneavr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Les paitres strieaaains du présent aannevtt s'engagent à efuefcetr les formalités de dépôt et à en denemdar l'extension auprès du ministère compétent.

### Article - Préambule

Le présent aveannt ernetra en veuuiqr au 1er jiuin 2014, à l'exception des dtsoiionsps rvtaleeis : ??au mtiianen de giratnaes au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dnnot la prsie d'effet est fixée au 1er jvnaeir 2014 ; ??aux minooatfdicis des tuax de cnsaittoios dnnot la dtae de psire d'effet est fixée au 1er javienr 2015.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le présent avanent a puor ojbet de préciser et compléter l'avenant n° 3 du 19 mras 2013 qui a modifié l'accord du 5 jiuin 2006 relaitf à la prévoyance complémentaire de la cintenonov cvolcletie natliaone du tsmuorie scaoil et faimaill aifn de :

1. ? Préciser les ointbaolgis des eietprsns adhérentes lros d'une opération de rcitrrtetsauou ;
2. ? Le metrte en conformité avevc les dinisoptsois du décret n° 2012-25 du 9 jvienar 2012 reilattf au caractère cciolettf et obitlgarioe des geinaatrs de pottricoen saolice complémentaire ;
3. ? Mtttere en palce un mécanisme de portabilité de la gtraaine firas de santé conformément aux dotiipnssois rleievats à la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 de sécurisation de l'emploi.

famrtoion professionnelle.

### Article - 1. Obligations conventionnelles de versement

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2016*

En complément des diinpsstioos légales, les euloepmys s'engagent à vserer à l'OPCA-OPACIF Uirimntafoon une crtuntiboooin cnoonvnlieleate au trtie du paln de frimaoton de :  
? estrineeprs de 300 salariés et puls : 0,41 % de la msase sliaaalre brtue au ttire du paln de fotormian ciontenevnnol ;  
? enisrreptes de 10 à monis de 300 salariés : 0,25 % de la mssae sarlaalie btrve au trtie du paln de foitarmon covntneineonl ;  
? esrenprties de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse slairlaae btrve au titre du paln de famotiorn coeinnovtl snas que ctete ciubintrootn siot inférieure à 100 ?.

Les tuax ci-dessus snot appliqués dès la première année de feanscramhsit des slieus d'effectifs.

Les cbornutitinos légales et cnievltonolneens snot versées à l'OPCA-OPACIF Uriofnoatmin de la brnhcae et mutualisées sloen les dsispioontis arrêtées alueneelmnt par la CEPNF du tsurmioe soacil et familial.

Ces tuax snot appiechblals sur les conontibritus asesiss sur les msases sellaaiaars versées ernte le 1er jaienvr 2015 et le 31

décembre 2017.

Les oinrasgnitao sdcelaynis de salariés et d'employeurs cnnvnoneet d'établir un bailn de l'application de ces dpinsitoosis au puls tôt en sembretpe 2016, pius en srebtempe 2017.

## Article - 2. Organisme paritaire collecteur agréé OPCA de la branche

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2016*

La désignation de l'OPCA-OPACIF Umotafinron poredna fin le 31 décembre 2017.

Les ongiatosaurs sclyeadnis de salariés et d'employeurs s'engagent également à arrêter les éventuelles neollveus dntoissopiis aciplablps au 1er jeinvr 2018, au puls trad à la puibticoaln du dernier arrêté de représentativité prévu par les aectirls L. 2152-6 et L. 2122-11 du cdoe du travail, établissant la lstie des oniaosiantrgs pliroesnesonefs d'employeurs et des oaatgsnniours snilaydecs de salariés reuocnens représentatives dnas la bnharce du tomusire socail et familial.

Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uiofotmrnain puor

coriuvr des aictons de friomotan réalisées par les eenrsittps sur la période du 1er jeiavn au 31 décembre 2017 snroet compensées par les fdons collectés au 28 février 2018 et assis sur la msase slaalarie 2017.

Les ciuoiabnonrtrts covelnlnnieontes non utilisées seront utilisées solen les nlleevuos modalités définies par anavent étendu.

A défaut d'accord etrne les otisaanrngojs sniacdeyls de salariés et d'employeurs, la doteiricn générale du travail, de l'emploi et de la fiomarton poniolefnlssere (DGEFP) srea sollicitée puor déterminer la règle alaplbcie dnas le rcsept des dspositoins cmtpaeobls acalblpeips aux OPCA.

Cet acrocd frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux arelicts L. 2231-6 et sviautns du cdoe du tiarval et d'une daemnde d'extension.

## Article - 3. Sécurisation juridique

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2016*

Le présent acorcd anlune et rpecelmae l'avenant 3 du 3 juin 2015 à l'avenant 45 du 16 nembrvoe 2004 et l'avenant 44 du 3 juin 2004, tuos duex abrogés par l'accord du 4 orcotbe 2016 riealtf à la froamoinn professionnelle.

### Missions

La csmiioomn partaiire pmrennatee de négociation et d'interprétation a puor ojbet de compléter, apedatr et réviser la présente cnotoeinvn cloclvitee nationale. Elle a nmemmaott puor rôle de représenter la branche, dnas l'appui aux eprstinrees et vis-à-vis des piovrus publics, et ercexe un rôle de vllieie sur les cdoitonins de tiaral et l'emploi.

La CPNPI ecxere nemaomntt les msoniis d'intérêt général suivantes, tllées que prévues par l'article L. 2232-9 II du cdoe du trviaal :

? elle représente la branche, ntoammnet dnas l'appui aux etsperneis et vis-à-vis des puiovrovs plcbuis ;

? elle eexrcr un rôle de vllieie sur les cdonitnios de tiaral et l'emploi dnas la barnnce ;

? elle régule la cnucrcrone etrne les eerpsetnrns rvaenlet de son cmhap d'application ;

? elle établit un rapropt anonel d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données naiantole mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tiaravl ; Ce rpopart comremd un blian des accdors cfoctelils d'entreprise colncus dnas le carde du titre II, des caeitrhps Ier et III du titre III et des trties IV et V du lrive Ier de la troisième partie, en plliacutrer de l'impact de ces acodrcs sur les cntiniodos de taarvil des salariés et sur la cccrnorue etrne les eneerpitrss de la branche, et formule, le cas échéant, des remotdincamoans destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? elle puert rredne un aivs à la dnemade d'une jrditiiuocn sur l'interprétation de la conoietvnn ctlocveie ntiaolnae dnas les coinnodits mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jarcuuiide ;

? elle puert eexrcer les msiosnis de l'observatoire pairiatre de la négociation cectlloive ;

? elle prévoit dnas la négociation d'accords somius à eitsonexn des dssoitinpiss (accords types etc.) puor les eesprietnrs de mions de 50 salariés ou en miovte l'absence ;

? elle se réunit aifn de meenr les négociations au neivau de la bchrane et définit son cndreeialr de négociations.

### Article 61.3 Fonctionnement

La CPNPI est présidée à tuor de rôle par une osagatnoiirn sndcyilae paotlarne et salariale.

L'ordre du juor est établi paritairement.

La coiomsmisn priiartae penmtaerne de négociation et d'interprétation se réunit au mnios quarte fios par an.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à doiptssioin par les eymulopers et pirs en cgrahc sur la ptiare fnenmonneitcot du fdons d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au siège de l'AGPTSF et puert être contacté via l'adresse mial svnatiue : cppni@gsof.org.

## Avenant n 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Fcrane ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT-FO ; UNSA ; FS CFDT,

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018*

Le trite de l'article 61 « Csmoosmiin pitararie nanaltioe d'interprétation et de viadoltain (CPNIV) » est remplacé par le tirtre : « Cmimiososn prtiriaae pntnameree de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 2 - Modification de l'article 61

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018*

L'article 61, dnas son entier, est remplacé par les dsootiniisps suitvaens :

« Article 61.1  
Composition

La comsiismon prraaiite praeemtnne de négociation et d'interprétation est composée d'au mnois duex représentants par oiansnoitagn sydalicne de salariés rounence représentative dnas la bhcanre par l'arrêté du mtirsnie du trviaal pirs en aitclipapon de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nobrme égal de représentants des oaanrintsogjs pisloersofneelns d'employeurs renconues représentatives par l'arrêté du msniitre du trviaal pirs en atipalopcn des aclrltes L. 2151-1 et situavns du cdoe du travail.

Les mrembes de la coomsiisn bénéficient de la peitotrocñ définie à l'article L. 2411-3 du cdoe du trviaal et des dntipssioois de l'article 3.3 ter, créé par l'avenant n° 62 du 14 nobmvere 2017.

Des sous-commissions ou grupoe de trvaial piteraiars thématiques pneveut être créées. En ce cas, ils snot somius aux mêmes règles de fnnnentocomiet que la CPNPI et les salariés mandatés bénéficient des mêmes conditions.

Article 61.2

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

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

#### Article 61.4 Sous-commissions

Les parties conviennent de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

#### Article 61.4.1 Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

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

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se réfère à un règlement intérieur.

#### Article 61.4.2 Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les parties conviennent qu'il est nécessaire.

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

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

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

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

## Avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 ter dans la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Fcarne ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; SNEPAT FO,

les dispositions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

#### b) Établissement des accords collectifs d'entreprise de la branche

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

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

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

En application de cet article, le rapport annuel de bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les intérêts de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

#### Article 3 - Suppression de l'article 12 bis En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

L'article 12 bis de la convention collective nationale du tertiaire social et familial est supprimé.

#### Article 4 - Dépôt et signatures En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Le présent avenant a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche du tertiaire social et familial.

Pour clarifier et modifier les dispositions de l'article 61 et supprimer les dispositions de l'article 12 bis de la convention collective nationale du tertiaire social et familial.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

À l'occasion de la négociation sur l'accord CPPNI, il est apparu utile de revoir les dispositions de l'article 3.3 bis de la CCNTSF.

Il apparaît en effet que l'article 3.3 bis actuel prévoit à la fois des dispositions intéressant l'ensemble des entreprises et à la fois des dispositions spécifiques aux négociateurs de branche.

Les dispositions de cet article sont donc modifiées pour les adapter aux règles en vigueur et un nouvel article 3.3 ter est créé pour prévoir les dispositions applicables aux représentants de la branche.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

L'article 3.3 bis intitulé « Meynos mis à la diptisssoin des délégués sidcnyuax » est désormais rédigé cmme siut :

« Actrlie 3.3 bis  
Moyens mis à la dsostpioiin des délégués suancyidx en entreprise

Tout noeuavu délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une onragitaison sncylidaie représentative bénéficie d'une fairomotn économique scliaoe et slydcnaie psire en cgahre solen les nootinids légales et réglementaires en vigueur.

Les entrneties de début de maandt et les etnteerins pnnseoorifles deonivt pettmrere de vérifier que le ou la délégué(e) ne sbuit aucune dctisiaiomrnin du fiat de l'exercice de son manadt et bénéficie d'une évolution de rémunération coomfrne aux dstopnisioids de l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail. Il est rappelé que les délégués sinacyudx pevunet fraie velaidr les compétences aieusqcs lros de l'exercice de luer mdanat dnas le carde de la vdaotailn des acquis de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations sdeacyins ont dorit à un tmpes de préparation rémunéré égal au tpmes prévu puor la négociation elle-même.

Un délégué sydcnail par oaiiaogsnrtn représentative dnas l'entreprise bénéficie, en droehs des nrreconets fasinat l'objet d'une ctoioocvann par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jorus par an et d'une eepnolve de frias remboursés sur la bsae des fairs réels justifiés plafonné à 1 650 ?. Les pttionrases pesirs sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne snot pas décomptées de cette enveloppe. Un acrcod d'entreprise puet déroger puls fveanaelomrbt à ces dispositions.

Le système de ctmppiitoiaalosl des faris de représentation (salaire et déplacement) ne diot pas cntsitouer une gêne à l'exercice de luers fonctions. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

## Adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers

En vigueur en date du 5 juil. 2018

Fédération USNA Srpot 3S et activités connexes

Bagnolet, le 18 jün 2018.

### Avenant n 63 du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Facnre ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA srpot 3S ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pirareetnas sociaux, ctopme tneu de l'objet du présent avenant, choneiisst de ne pas prévoir de doiitsnsopis particulières par tlaile d'entreprise.

Article 2 - Modification de l'article 3.1 a de l'avenant n° 38  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Un neouv aclrtile 3.3 ter est inséré et est rédigé cmme siut :

« Aclirte 3.3 ter  
Moyens mis à diioposistn des salariés mandatés par une oanitsgriao synilcade représentativeau naeivu national(1)

Le/la salarié(e) mandaté(e) par une orotiasgann syacilnde représentative puor siéger dnas une cmsosoiimn ou un goupre de taavirl ptarariie de la bchanre bénéficie du mtienain de srailae puor les tepms de préparation itnra et iyaiectrnrundsx nécessaires à ces réunions en présentiel pyishuqe ou conférence téléphonique. Ces tepms de préparation snot décomptés dès lros qu'ils snot justifiés par une fulliee de présence signée ou par un jtisuctaifif de la réunion téléphonique. Ce tmepts de préparation est décompté en hurees et plafonné à 70 heuers par année cvilie puor caquhe mandaté d'une oortaanisign syialdnce et par entreprise. Dnas le cas où les mandatés d'une même osntaiaorgin sanilyce snot présents dnas la même entreprise, ce crédit de 70 heuers est partagé.

Les frias afférents à ces réunions snot pirs en charge par le fonds du paritarisme. »

(1) Les teemrs « au paln ntnaaioi » snot exucls de l'extension cmome étant ceraornits aux dtonpssioiis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptrnoat rénovation de la démocratie solacie et réforme du temps de travail.  
(Arrêté du 31 jnvaiier 2020 - art. 1)

Article 3  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le présent anevant pernd eefft au juor de sa signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aiectrls L. 2231-6 et suvitnas du cdoe du taiarvl et d'une danmede d'extension.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la Fédération USNA Sport 3S, sport, santé, soical et activités connexes, vuos irfnome de son adhésion à la coeotnvin ccovtleile ntnalaoie de tsriomue saccoil et fliiaaml du 28 jün 1979 (IDCC 1316), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, anevtnas et aorcdds particuliers.

Cette ntiicfaooitn est fatie à l'ensemble des oiroaaisngnts représentatives d'employeurs et de salariés siietnrgaas de la convention.

La secrétaire générale.  
Fédération USNA 3S.

Le niveau A1 est supprimé, le nveiau A2 dienevt le naevu A.

Par conséquent, l'article 3.1 a de l'avenant du 25 jiluel 2001 est annulé et remplacé par les tmrees sanutivs :

« a) La glirle de cslcosfinaiitas ctorpmoe 7 navuix ».

Article 3 - Grille des salaires minimums conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La glirle des mimnia cnitnlonneveos est modifiée comme siut :

(En euros.)

Niveau	Minima conventionnels
A	1 527
B	1 567
C	1 600
D	1 730

E	1 972
F	2 297
G	2 864

Les pneesrnlos positionnés en A1 et A2 snot fusionnés au neaviu A.

Article 4 - Modification de l'article 3.1 g de l'avenant n° 38  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 3.1 g de l'avenant susmentionné est annulé et remplacé par :

« Les salariés sanesiniros en catégorie A bénéficient d'une mtaoiajorn ftofarriiae asiugce lros du rlovnueemeent du cnratot et qui penrd effet le pemreir juor du mios du cnoartt renouvelé.

Pour les salariés pemenrtnas en catégorie A, ctete mtoijaoarn frifoarate est acisque après 6 mios d'ancienneté dnas l'emploi dnas l'entreprise.

Le maonntt de cttee mjraaoiotn fftaarariie est fixé à 18 ? par rporat au siarale muinimm cnoneitvneol de catégorie A prévu dnas la gilrle de l'article 3 du présent avenant. »

Article 5 - Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

## Accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Farcne ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT CSD ; UNSA sorpt 3S ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2018

Le présent accord s'applique à tuos les oeirsngmas revenlat de la ciotneonvn cllocvtiee noaaitlne du tsormiue siocal et fmaaliil (IDCC 1316) conformément à son atilcre 1er.

Les prtneeraias sociaux, cmopte tneu de l'objet du présent avenant, cneossishit de ne pas prévoir de disioosnipts particulières par tlaile d'entreprise.

Article 2 - Choix de l'opérateur de compétences de rattachement de la branche  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2018

Les prtirnaeeas saicuox csseinoihst de rcateahr la bcarnhe du tuismroe saoiel et fiialaml à l'opérateur de compétences coornndpesart au périmètre « Cohésion slacoie : cmhap scoail et insertion, sport », et ce à la dtae de son agrément conformément aux diitoospisns des aelrics L. 6332-1 et savitnus du cdoe du travail.

Cette désignation srea asnii rednue effivetce suos réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux atleicrs L. 6332-1-1 et stuvains du cdoe du traavil par l'opérateur susmentionné.

Article 3 - Dispositions transitoires  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2018

Du 1er jevnair 2019 au 31 mras 2019, Uniformation, OCPA acteul de la bnchrae ctnoiune d'assurer la coelttce et la goeistn des

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peiertraans saicoux soatinuhet iitenssr sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acrocd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de silarae etrne les fmmees et les hmoems aifn de poivuur les réduire ou les supprimer.

Article 6 - Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aveannt etrnera en vueiugr au 1er jnvaiar 2019.

Le présent annavet est cclnou puor une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aaevnnt frea l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dpsisioitnis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aveant a puor obejt la fxaotiin des mniima covnielneontns puor l'année 2019.

Le présent aaveant midifoe les donsitpioiss de l'avenant n° 38 du 25 jelliut 2001 et anulne et rpemacle l'avenant n° 60 du 16 février 2017.

cnbntniirtuoos liées au fmeeincannt de la fmoitaorn psnieolrlnsfeoe de la bahrnce conformément aux dooiitsisnps légales et cnennenvtileools en vigueur.

Article 4 - Dispositions relatives au dépôt et à la publicité du présent accord  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2018

Le présent acorcd pnerd efeft au juor de sa signature.

Le dépôt srea assuré par la pritae snigtiaare la puls dintilgee dnas les ciotdnions prévues aux atricles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent aorccd frea l'objet d'une danmdee d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2018

Les pirtrnaeas soucaix de la bcnhare peelnflosrinoe du trumsoie scoail et falaimil ont pirs atce des dissitpoonis légales inurttdoies par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 sempbre 2018 « puor la liberté de choisir son avienr pnseesfnriol », rvtealais à la ctiosinotutn des opérateurs de compétences.

Le présent accrod a puor objet d'arrêter le cihox des paatenirres suiacox de branche, cnnrncnoaet le périmètre de luer fuutr opérateur de compétences de rattachement, sur le fnmodneet des raniomcomadetns du roparpt reims à la msitrnie du tavrial par Jean-Marie Mrax et René Bagorski, et dnas le crdae de la procédure d'agrément prévue aux aitrlecs L. 6332-1-1 et sinavut du cdoe du travail.

Le tirnosue scioal et faialmil (IDCC 1316) est un aucetr à prat entière de la cohésion sociale. De par le cmahp d'application de cnveoitonn ciltovlece nantaoile : les aiatcosnois du tursomie scoail et familial, et de par leurs valeurs, les eseenitprrs du toimsrue saoiel et fiiaalml ?uvrent puor un accès des vacecnas à des plicubs les puls laegrs possible.

Le tomisrue siocal et flaamiil propose, en différenciation d'autres opérateurs, un priodut adapté aux clientèles alciclueeis : ? un accès facilité aux psenerons bénéficiaires d'aides saoiels ou de prsie en caghre taltoe ou peirlltae de luer séjour ;



? une prise en charge des enfants dans le cadre d'un projet éducatif et de découverte ;  
 ? l'organisation d'activités ou d'animations à des conditions adaptées aux besoins actuels et dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire.

De surcroît, la majorité des emplois d'insertion de type bachelier s'inscrit dans des métiers directement rattachés à une filière d'animation, d'activités sportives ou de création de lien social.

Par ailleurs, grâce à leur stratégie en matière de formation

## Accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDF ; CGT CSD ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application  
 En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la branche du tourisme scolaire et familial. Par ailleurs et en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions énoncées dans le présent accord ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Pour autant, il est approuvé et tenu compte aux partenaires sociaux de l'accorder une attention particulière et un soutien dédié aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la loi instaurée à l'article 11, qui prévoit un outil adapté.

Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs en faveur de la mixité des emplois  
 En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Le présent accord vise notamment à accompagner le développement de la mixité des emplois au sein de la branche. Dans cet objectif, les partenaires sociaux entendront favoriser l'évolution des représentations sociales et une modification des comportements dans le cadre de l'entreprise.

Cette évolution doit être favorisée par :  
 ? des formations de l'encadrement et des personnels dans le champ des ressources humaines au thème de l'égalité ;  
 ? la mise à disposition d'outils de cotraitement sur les métiers de la branche du TSF favorisant une répartition équilibrée entre les deux sexes et l'élimination de toute inégalité et de représentation génératrice de stéréotypes sexuels ;  
 ? la déclinaison de cette approche notamment au moyen de partenariats avec l'Éducation nationale, les autorités du secteur public de l'emploi, ou encore avec les organismes chargés de dispenser la formation en évolution professionnelle.

Article 3 - L'accès à l'emploi : le recrutement et la mixité des emplois  
 En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Les partenaires sociaux rappellent que les critères de recrutement doivent être fondés essentiellement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat ou de la candidate.

Les partenaires sociaux rappellent également qu'il est interdit de faire une présentation genrée des emplois et que toute offre d'emploi ou présentation de métier doit se faire de manière neutre avec la présentation masculine ou féminine de l'emploi soit par la mention (H/F) accolée à toute mention

professionnelle, les auteurs de la branche souhaitent maintenir leur politique d'insertion dans l'emploi des salariés dans une optique professionnelle.

Ainsi, par cet accord de désignation, les entreprises souhaitent étendre les règles s'appliquant à l'emploi des salariés dans les entreprises défendues et prévues par la branche.

En conséquence, les entreprises souhaitent de la branche du tourisme scolaire et familial s'engager à un opérateur de compétences cohérent avec ses choix antérieurs et les objectifs au regard des enjeux et de ses projets.

d'emploi.

Cette présentation est la seule possible pour parvenir à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les partenaires sociaux souhaitent également les entreprises de la branche à leur plus grand avantage en matière de mixité de genre à lutter contre les discriminations ou à favoriser le réajustement des écarts.

C'est ainsi que :

? les entreprises doivent privilégier les personnes de neutralité ;  
 ? le recruteur doit utiliser les mêmes méthodes de sélection pour toutes les personnes (grille d'évaluation, grille d'analyse de CV). Elles doivent répondre à des critères objectifs.

Il est rappelé que l'employeur doit informer les représentants du personnel de la méthodologie employée.

Les pratiques suivantes sont recommandées aux entreprises :  
 ? l'usage de la lettre d'accompagnement au CV normalisé (type Europass?) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme ;  
 ? à s'appuyer sur des outils existants, dans l'optique de promouvoir des personnes dénuées de toute discrimination ;  
 ? à évaluer les compétences égales le même ratio de femmes et d'hommes en entretien que celui des candidatures reçues ;  
 ? à tenir selon le sexe un état des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminatoires lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives ;  
 ? à diffuser, pour les candidatures reçues en entretien, un document faisant état de l'état des candidatures et des recrutements en matière de recrutement. Ce document est transmis par le biais d'un courrier ou d'un écrit remis en main propre lors de l'entretien. La mise en œuvre de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée de l'élaboration dudit document.

Enfin, les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à favoriser l'échange avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les aspects liés à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les enjeux de la mixité.

Article 4 - La gestion des parcours d'évolution professionnelle  
 En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Il convient de redonner visibilité aux personnes d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Article 4.1 - La formation professionnelle  
 En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

La formation est un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, en particulier pour les salariés à temps partiel.

### 4.1.1. Les actions à mener par la branche

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité professionnelle (CPNEF), les partenaires sociaux souhaitent à ce que les entreprises privilégient les personnes de neutralité anis que les décisions prises par les entreprises de rendre effectif l'accès à la formation pour tous et ce peu importe le sexe, la nature du contrat et la durée de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche prennent en compte les

métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, ceux vsaint des foamonrits certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et de renouveau la mixité.

Les atouts essentiels sont ainsi un meilleur accès à l'emploi et un renouveau des parcours professionnels.

#### 4.1.2. Les atouts à engendrer auprès des entreprises

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à :  
? améliorer l'encadrement et les conditions de travail des salariés salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures prioritaires à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, de prévention des anxiétés sexuelles et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc.) ;  
? renforcer des outils de prévention de manière les impacts des départs en retraite sur la vie familiale notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

#### Article 4.2 - La mobilité et la promotion professionnelle *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Tous les salariés doivent avoir un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière.

Ainsi, les entreprises doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, l'entretien professionnel pourra être mobilisé pour assurer des possibilités de progression de carrière. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « coïncidence de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour promouvoir ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes, notamment à la prise de possession pour lesquels leur genre est sous-représenté.

Afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'évolution professionnelle, les salariés se verront être informés des offres d'emploi en interne afin de pouvoir y participer avec les mêmes chances. Ils devront préalablement être informés de l'envoi de telles informations.

Les critères de promotion et de mobilité internes doivent être fondés sur des éléments objectifs d'évaluation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les entreprises doivent veiller à garantir l'égalité de traitement.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation et ce notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Par ailleurs, les entreprises doivent veiller à ce que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de suivi scolaire ou un congé parental d'éducation ne soit pas avoir d'impact sur l'acquisition des droits liés au compte personnel de formation.

#### Article 5 - Égalité salariale et classifications *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

##### Article 5.1 - Principes généraux pour l'instauration de l'égalité salariale *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les principes de base sont l'égalité de rémunération et de non-discrimination. Ainsi, il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les femmes et les hommes. Aucune différence de salaire ne doit être fondée sur l'appartenance sexuelle.

Les entreprises doivent aussi veiller à l'embauche un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier,

à ceux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Afin d'assurer l'effectivité de l'égalité salariale, les entreprises du TSF doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les sexes. Il est rappelé conformément aux dispositions légales que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier chaque année des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux écarts de rémunération pour les supprimer.

S'agissant de la méthode de calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de postes équivalents et par tranches d'âge, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou classement hiérarchique en appliquant de la classification de la branche du travail social et familial.

L'employeur peut également répartir les salariés par niveau ou classement hiérarchique en appliquant d'une autre méthode de classement des postes. Dans ce cas, cette méthode de classement est adoptée après avis du comité social et économique.

Enfin, l'employeur peut répartir les salariés selon une autre méthode de classement des postes entre les quatre catégories suivantes : ouvriers/employés/techniciens et atouts de maîtrise/ingénieurs et cadres.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque chose de plus que ce soit de déduction en matière de rémunération.

À la suite d'un congé de maternité ou d'adoption et en cas d'augmentation générale ou individuelle pendant cette période, le salarié doit bénéficier de l'augmentation et ne bénéficient les salariés de sa catégorie dans l'entreprise.

#### Article 5.2 - Les moyens de réduction des écarts de rémunérations *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Dans le but d'analyser la réalité des écarts de rémunération constatés entre les deux sexes et identifier les causes de ces écarts, les entreprises, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, à identifier les causes et sur des bases objectives, les différentes composantes des rémunérations individuelles des salariés (valorisation d'un parcours, d'une expérience, d'une compétence spécifique, etc.).

Ainsi, les écarts de rémunérations qui ne s'expliquent pas par des éléments objectifs sont à identifier et à corriger pour donner lieu, dans le temps, à des mesures appropriées à la nature des différences observées.

#### Article 5.3 - Classifications *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Dans le cadre de la révision annuelle des classifications, les entreprises doivent s'engager à être extrêmement vigilantes à ne pas favoriser des discriminations stéréotypées d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

À cette fin, les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classification doivent être analysés en vue d'identifier et de corriger tout écart de traitement discriminatoire ou inégalitaire pour un même emploi.

Afin d'assurer cette garantie, les entreprises doivent s'appuyer notamment sur des outils mis à disposition par les services publics et les agences spécialisées sur le sujet.

#### Article 6 - Conditions de travail et emploi *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

##### Article 6.1 - Organisation du travail. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les eipernetrsr dnoevit être anttievtes à ce que les modalités d'organisation du triaavl ne cuttiosnnet pas un fuaetr dicert ou irdnicet de dioitsmiacnrin dnas l'évolution de carrière des salariés.

Les ptaaernries sioucax rplneaelt qu'une bonne aitocirtalun ernte la vie psslfrlneioee et la vie pernslonlee cunbirtoe à une mueerllie égalité et mixité polfiolrsnneese et à faisvorer l'objectif de parité.

Les eirsnp trees devniot aisni vlleer à pndrere en cmotpe les coteinrnas fmaalleis lros de l'organisation du tmpes de tvarail et namemont dnas l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Par conséquent, les entrisepres snot invitées à intégrer dnas luer organisation, l'articulation etrne vie plnfiloreenssoe et vie familiale.

À cet effet, les hriaores de réunions et les déplacements soenrt adaptés et prévus à l'avance aifn de pmrtreete cttee aitoalticrun et devront, dnas la meruse du possible, s'inscrire à l'intérieur des hirreaos htleuabis de travail. Un délai de prévenance cbtomalpie aevc les cttnaroiets de vie falaliime srea observé dnas l'organisation des plannings.

Ainsi, les ernrtpe seis deinvot vlleer à pndrere tuteos mreuess nécessaires vansit à griatnar une oiiargontsan de tivaral rsseeetpcuee tnat des eengmgatnes et aprtnisoais des salariés que de luer vie familiale.

Enfin, les apropts des nolveelus technologies, qui petmnetert de bénéficiet de nevouells modalités d'organisation dnas les fnnootmiencet de l'entreprise, pronurot cittsouenr un moyen d'améliorer l'équilibre etrne vie psoerosfelnlne et vie privée.

#### Article 6.2 - Conditions de travail de la salariée enceinte *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Il est rappelé qu'aucune prsnonee ne peut, en rasion de sa gssroesse être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un sgtae ou d'une période de fmrotaoin en ereintspe et aucnue psnoerne ne puet être sanctionnée, licenciée ou firae l'objet d'une muerse dcraitinmsriioe conformément aux diniooisstps légales et réglementaires prévus par le cdoe du travail.

Les enpertsiers dniveot vileler au rseept des dosiopiuitss légales et réglementaires rteievals à la pctetioron de la gessosse et de la maternité, aux cntghenmaes taoemrpris d'affectation, à crteniaes interdictions, aux aainrsoioutts d'absence et au congé maternité. Cette vlnagiice vsie à améliorer les cnooidnits de tiaavrl de la salariée enceinte.

Il est rappelé que les epsnr treeies dniveot vileler à ce que la salariée einnecte bénéficie d'une réduction journalière de 1 huere le mios précédant son départ en congé maternité conformément aux diosopnitiss conventionnelles.

#### Article 6.3 - Conditions de travail et salarié à temps partiel *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les danmedes des salariés puor un aménagement de tpmes de tivaarl et nmmenoatt puor le pagsase à un tepms peiatrl cihosi devront être étudiées aevc attention. Lros de cette étude, les esnetpierrs veoilnelrt à ptmrtreee la cntliacoioion de la vie peisrlolsfennoe et de la vie fmliaaie tuot en prneant en ctompe également les nécessités de l'entreprise qunat à l'organisation du tpmes de travail.

Par ailleurs, eells snoert aetetntivs à ce que les obicfejts et les misionss confiées au salarié seoint cpblimaets aevc une otupccoain du poste à tpmes partiel.

Les eerterpnsis virolleent à ce que les modalités de tpmes de tvaiaarl ne conueitstnt pas un facetur decrit ou icdnreit de dicntsamroiini dnas l'évolution de carrière des salariés.

Ainsi, elles dvoenit orfir aux salariés à temps pretail les mêmes opportunités en temres de formation, de mobilité ftclonoeinlne ou géographiqe, d'évolution de carrière.

#### Article 7 - Parentalité

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

#### Article 7.1 - Gestion de la parentalité dans l'entreprise *En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les enrirtpe sees dveiont velleir à irfoenmr les peantrs salariés de l'entreprise sur les dfsiptiosis en fvauer de l'exercice de la parentalité.

Les patnrieraes sucaiox rpleplanet que les périodes de congés de maternité et d'adoption snot assimilées à des périodes de taivral effectif.

Le congé patnreal d'éducation est entièrement pirs en ctpmoe puor la détermination des dirots que le salarié tinet de son ancienneté.

Par ailleurs, ces périodes d'absences ne dvoenit pas ctenitsour un fiern à l'évolution plnrenolsiseofe du salarié.

Les erenriespts s'engagent à cneimuqmor aux salariés en congés de lognue durée (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de suetoin fiaamlil ou un congé panratel d'éducation) les iaiftormnons communiquées à l'ensemble des salariés, pndet luer absence, dnas la mseure où ceux-ci dnneont luer aorccd écrit.

#### Article 7.2 - Périodicité des entretiens à l'issue du retour du salarié

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Dans le mios suavit le rteour du salarié asbnet du fiat de la parentalité (pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de stiouen faalimil ou un congé pnrtaael d'éducation), un etereitnn de rpriese srea systématiquement organisé conformément aux disoiointspis légales et réglementaires.

Par ailleurs, cet échange dreva dnoner leiu à un eertitnen puls ardopnfopi en fincootn des périodicités svaetunis :  
? 6 mios d'absence : eenriettn au cruos duquel est oaeornimtibelgt évoquée l'évolution de l'entreprise et son ipmact sur le ptsoe nécessitant, le cas échéant, l'adaptation sur salarié ;  
? 1 an d'absence : eeientrn au cruos duquel l'employeur et le salarié procèdent à la vérification de la rémunération.

#### Article 8 - Solidarité familiale

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les entiprsrees deviont vlleer à cenuioumqmr toetus les imfnroatonis nécessaires aux salariés rvaielets aux dssitpiifos prmteenatt la prisre en cmotpe de différents événements faluimax ou penslones pnvuoat aetffecr le salarié.

Les eepierrtnss s'attachent à pedrre en cpmtoe les sitnaoiuts falmeiials et à uislettr nontmmaet les nuuvaex otuils thgloecuqnoies puor flicaetir la cciitolioann ernte la vie plfsnlreonoie et l'exercice des responsabilités familiales.

#### Article 8.1 - Aidants familiaux

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Des meusers d'aménagement de tpmes de taiavrl seonrt prévues à dtosianetin des salariés aatnids familiaux. Cttee adie fillmaae ne devra en auucn cas aivor d'incidence sur l'évolution ponfisnleselore du salarié.

Pour rappel, en vrteu de l'article R. 245-7 du cdoe de l'action saocile et des familles, « est considéré cmome un ainadt fmailial le conjoint, le concubin, la peonsrne aevc luellaqe la pnornsee handicapée a cnlocu un patce civil de solidarité, l'ascendant, le decsnandet ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la pnorsene handicapée, ou l'ascendant, le dsedcenant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre mbmere du cuploe qui aotppre l'aide hmnuaiie définie en aipptciloan des dsosoptniis de l'article L. 245-3 du présent cdoe et qui n'est pas salarié puor ctete adie ».

#### Article 8.2 - Jours de congés enfant malade

Il est rappelé que, sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence imputable pour grève un enfant de moins de 15 ans, des congés rémunérés, dans la limite de 3 jours par an et par salarié, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

En cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de 15 ans jusqu'à 18 ans inclus dont il assume la charge effective et permanente, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré selon des modalités prévues par l'entreprise dans la limite de 3 jours par an et par salarié.

Article 8.3 - Jours de congés enfant malade supplémentaires  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

En cas de maladie ou d'accident, toujours constatés par certificat médical, le parent élevant seul un enfant de moins de 3 ans bénéficie de 2 jours de congés rémunérés supplémentaires par an.

Le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation dans les meilleurs délais, justificatifs pouvant être notamment :  
? bénéfice de l'allocation parentale isolée de la CAF ;  
? décision d'un tribunal judiciaire concernant l'attribution de l'autorité parentale ;  
? le livret de famille ;  
? la feuille d'imposition du foyer fiscal.

(1) L'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

L'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat doit prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et toute agression sexuelle.

Les responsables doivent y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositifs relatifs à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexuels ainsi que des actions préventives et pénales prévues en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

La commission de suivi prévue à l'article 11.1 du présent accord est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base pour l'affichage des dispositifs ci-dessus. Ces documents pourront s'appuyer sur les études réalisées par des organismes publics spécialisés (défenseur des droits, conseil économique, social et environnemental).

Article 10 - L'optimisation des outils RH au sein des entreprises  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de mettre en place des outils RH au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité réelle.

Les partenaires sociaux reconnaissent que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier à périodicité annuelle sur l'égalité professionnelle.

À défaut d'accord conclu sur le thème de l'égalité, les entreprises établissent un plan d'action annuel : les objectifs de performance pour l'année à venir, les définitions quantitatives et qualitatives des actions permettant d'atteindre ces objectifs, l'évaluation du coût des actions.

Les indicateurs et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères

clairs, précis et opérationnels.

Il est rappelé conformément aux dispositions légales et réglementaires, que dans le cadre de la BDES, les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent recueillir au minimum l'ensemble des données obligatoires.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à recueillir des données chiffrées et des données de nature à améliorer les indicateurs de branche.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront notamment puiser, dans le guide paru édité par l'UDES, des outils et bonnes pratiques utiles à la conduite de leur politique d'égalité professionnelle.

Le guide pratique de l'UDES est accessible en ligne sur le site :  
[https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide\\_egalite\\_professionnelle\\_fh\\_complet.pdf](https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf).

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront en outre des outils proposés par la commission de suivi de la branche.

Article 11 - Modalités de suivi du présent accord  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

Article 11.1 - Création d'une commission de suivi  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

11.1.a) Création de la commission de suivi

Une commission de suivi est instituée afin de déterminer l'impact des mesures du présent accord et d'aider à sa mise en œuvre.

Cette commission de suivi est composée d'au moins un représentant de chaque organisation représentative patronale et de salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du secrétariat de la branche. Lors de la première réunion de la commission de suivi, celle-ci doit adopter un calendrier d'action pour l'année à venir et le transmettre à la commission paritaire de médiation et de négociation et d'interprétation (CPPNI).

11.1.b) Mission de la commission de suivi

Dans le cadre de l'outil réglementaire résultant du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la commission de suivi pourra recueillir et faire état des mesures concrètes les plus efficaces adoptées dans les entreprises.

La commission de suivi pourra également travailler en étroite collaboration avec les représentants des salariés de la branche afin de les soutenir de façon active dans leurs efforts d'égalité professionnelle.

Concomitamment, la commission de suivi pourra rechercher, au sein d'un échantillon d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de performance entre les membres et les membres nouveaux de l'ancienneté dans l'emploi.

La commission de suivi pourra intervenir, à la demande de l'entreprise volontaire, pour proposer des modifications du règlement intérieur prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'une des améliorations proposées est notamment l'instauration de la notion de « harcèlement discriminatoire » et l'instauration de sanctions disciplinaires.

Pour l'exercice de sa mission de suivi, la commission pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs présentés à l'annexe II du présent accord.

Article 11.2 - Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 27 mai 2019

La commission de suivi sera également chargée de la réalisation d'outils de diagnostic des entreprises de moins de 50 salariés pour les soutenir dans la mise en œuvre du présent accord.

Elle devra notamment établir une grille d'analyse type pour l'étude des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 11.3 - Utilisation des travaux de la commission de suivi  
*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Les travaux de la commission de suivi sont transmis à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour l'élaboration du rapport mentionné à l'article L. 2232-9 3° du code du travail.

Hormis les entreprises volontaires sectionnées dans le cadre de l'article 11.1.b, et le cas échéant avec leur consentement, tous les résultats du groupe de travail sont collectés et utilisés de façon anonyme.

Article 12 - Sécurisation juridique  
*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 14 - Révision, dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements et des dispositifs pris par les partenaires sociaux notamment dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie textile et cuir (TSF).

Les dernières études réalisées dans la branche permettent de constater :

- ? une féminisation des fonctions occupées, de l'ordre de 58 % ;
- ? une sous-représentation dans la catégorie « cadres » entraînant des écarts significatifs de rémunération (38 % des cadres sont des femmes) ;
- ? une répartition femmes/ hommes déséquilibrée selon les métiers ;
- ? une sous-représentation des femmes au sein des postes les moins qualifiés.

Forts de ce constat et du bilan des actions réalisées et menées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2012, les partenaires sociaux ont conscience de la nécessité de poursuivre et d'accroître les mesures déjà prises. Pour les verrous de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux se sont appuyés, pour guider leur réflexion et compléter les mesures prises, sur l'accord ministériel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes/ hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé par l'UNEDS et 5 confédérations syndicales de salariés.

Par ailleurs, les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite loi travail, les ordonnances de Macron, ainsi que la loi « Avner Polesinfrnel » du 5 septembre 2018 prévoient des mesures en vue de favoriser l'effectivité de l'égalité femmes-hommes qu'il

convient de soutenir et d'intégrer dans le présent accord.

Au-delà des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du TSF ont toujours été conscients de la nécessité sociale et économique de mener des négociations et de conclure des mesures visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositifs visant à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objectif de proposer une feuille de route de compréhension du véritable lien à l'égalité professionnelle (lexique en annexe I) et d'identifier les domaines d'actions de priorité afin d'impulser une nouvelle dynamique en matière d'égalité femmes/ hommes au sein de la branche.

Au regard de la mise en œuvre et du bilan de l'accord du 15 novembre 2012 dans la branche, il a été décidé de poursuivre les domaines d'actions de priorité suivants :

- ? le recrutement ;
- ? l'accès à la formation, notamment professionnelle ;
- ? le respect de l'égalité salariale ;
- ? l'amélioration des conditions de travail ;
- ? la conciliation vie professionnelle/ vie familiale ;
- ? la parentalité et la solidarité familiale ;
- ? la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ;
- ? l'optimisation des outils RH au sein des entreprises.

Afin de réaliser un bilan de ces mesures, les partenaires sociaux s'engagent à s'appuyer sur des indicateurs précis lors de l'élaboration du prochain rapport de branche. La liste non exhaustive de ces indicateurs figure en annexe II du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

Annexe I

Lexique

Ces définitions sont en partie tirées du site internet [ega-pro.femmes.gouv.fr](http://ega-pro.femmes.gouv.fr) et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines professions (femmes, personnes issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : consiste à traiter une personne différemment dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : consiste à établir une disposition, un critère ou une pratique qui semble en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la

qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

**Égalité salariale :** C'est d'abord la tarification du travail « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette approche qui touche aux discriminations, c'est la tarification concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

**Mixité professionnelle :** c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

**Parité :** c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes atouts est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

**Plafond de verre :** phénomène selon lequel la progression des carrières (femmes, personnes issues de minorités visibles) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

**Travail de valeur égale :** l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble complexe de connaissances, de capacités professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou mentales ».

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2019*

## Annexe II

Liste non exhaustive des idées reçues pour le rapport de bilan et nécessaire au suivi du présent accord

La présente liste prend acte du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et mentionne de ces annexes I et II afin de prévenir des idées reçues à même d'être relayées dans les réunions consultatives par la commission de suivi mis en place par l'article 11.1 du présent accord.

I. ? Effectifs (femme/homme)

# Accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP France ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDTF ; CGT CSD ; UNSA sprt 3S ; SNEPAT FO,

Article 1er - Conditions d'application du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant mettre en place le CSEU au bénéfice de leurs salariés.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un avenant unilatéral en indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Effectif par CSP/niveau de qualification/nature du contrat/âge/ancienneté.

Sont à exclure :  
? les apprentis ;  
? les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;  
? les salariés mis à disposition par une autre entreprise.

II. ? Échec (femme/homme)

Nombre d'embauches CDI et CDD par sexe/niveau de classification/métier.

III. ? Formation professionnelle (femme/homme)

? nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau/statut (cadre ou non cadre)/nature du contrat de travail (CDI, CDD non salarié titulaire) ;  
? proportion femmes/hommes ayant suivi des formations d'encadrement (gestion d'équipe, de projet d'établissement) ;  
? nombre de formations au rattachement mixte organisées.

IV. ? Pénalités (femme/homme)

Indicateur sur la progression : échec de progression (classification conventionnelle) par sexe/emploi.

V. ? Rémunérations (femme/homme)

Rémunération allouée moyennant par sexe et par :  
? fonctions/emplois/niveau de classification ;  
? tranche d'âge :  
?? moins de 30 ans ;  
?? de 30 à 39 ans ;  
?? de 40 à 49 ans ;  
?? et 50 ans et plus ;  
? selon le type de contrat.

VI. ? Ancienneté et la vie professionnelle et la vie professionnelle (femme/homme)

? nombre de congés maternité ;  
? nombre de congés paternité ;  
? nombre de congés parentaux ;  
? nombre de congés de solidarité familiale (proches aidants, etc.) ;  
? nombre de congés en faveur de la formation.

Article 2 - Dispositions permettant d'instaurer le CSEU dans les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

**Décision unilatérale sur la mise en place du chèque emploi service universel (ou CSEU) au sein de l'entreprise ...**

1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la société ... [à compléter].

2. Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques emploi service universel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront cédé leur droit d'entrer dans le dispositif proposé et qui perçoivent une rémunération au titre d'un contrat de travail en cours et ont une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

3. Conditions de mise en place du salarié

Le salarié en CDI doit indiquer par écrit à l'employeur son accord préalable au début de chaque année civile.

Le salarié en CDD doit indiquer son accord préalable au début de son contrat de travail.

Une note d'information sur le dispositif du CSEU sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

#### 4. Cbutiornotn de l'employeur et du salarié au finaenemct des chèques

Les pitraes sateangiris cnnoviennet que les salariés bénéficiaires tles que définis à l'article 2, prruonot bénéficiar cahuqe année de tteirs CSEU préfinancés dnas la lmitie d'une veualr ficalae de ... [à compléter dnas la litime réglementaire de 100 ?] ?.

Il est cnnveou que les trties CSEU senrot financés par l'employeur à huuetar de ... [à compléter] de la veular fcaiale siot un mnnoatt maixmal de ... [à compléter] par année cvliie et par salarié. ...[à compléter] par année cilvie et par salarié.

La prat à la cagrhe du salarié, siot ... [à compléter] ? de la vualer faciale des titres, srea prélevée sur le saarlle du dadeeumnr le mios de la commande.

La ptsoieatrn de service, ftrioiaaban et colisage, asnii que l'envoi snot pirs en cagrhe par l'entreprise.

Chaque année, l'employeur fxie le niveau de sa contribution, éventuellement en fniootcn des critères oftjiecbs et non diaoisnmrieictrs qu'il a définis. Il en irofnme le pornseenl et le comité sioacl et économique lorsqu'il existe.

L'employeur diot être à tuot menmot en mresue de jsfeituir le moatnt des doirts aicqus par cqhae salarié.

La prat payée par le salarié et la pitpoiaacritn de l'employeur à l'acquisition des chèques fgeunrit en bas du beituilln de salaire.

#### 5. Exonération de caistinotos saeclois et d'impôt sur le revenu

Conformément à la législation en vuugeir les aieds versées par l'employeur puor le fnieemcnant de sreiecvv à la ponensre ne snot pas smisuoos aux csaonttiios sociales, dnas la ltmie d'un plfonad anuenl de 1 830,00 ? par bénéficiaire (valable puor l'année 2019 et revalorisé cqahue année).

De même, l'aide n'est pas iosapmlbe au trite de l'impôt sur le revenu, dnas la limite de 1 830 ? par an et par bénéficiaire (valable puor l'année 2019 et revalorisé chaque année).

#### 6. Durée de l'accord, entrée en vgeiur et evoni à la CPPNI

Ces dsitiipsnoos entnret en vegiur le ...

L'entreprise aqalpiupnt l'accord tpye ci-dessus défini s'engage à aesedrsr à la csomioimsn pritriaae de bcrnahe la décision unilatérale appliquée. Cet evoni puet se farie par mial à l'adresse cppni@gstof.org ou par vioe potsale (7, rue Pérignon, 75015 Paris).

#### Article 3 - Choix de l'opérateur et valeurs minimales de participation

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Pour l'application du présent accord, l'employeur dvrea paticirepr au fmcanenient du CSEU à huteuar de 30 % mimunim de la vluaer fcaliae du chèque et le salarié à huteuar de 70 % mmaxuim de la vluaer fliacae du chèque.

Sous réserve de l'évaluation du dspstioiif CSEU instauré par le présent accord, les piratarenes saoucix évalueront l'opportunité de peproosr un opérateur uiqne à des codniintos préférentielles. Jusqu'à cette évaluation, l'entreprise derumee entièrement lbire de reirucor aux opérateurs etxaisnt sur le marché.

#### Article 4 - Négociation dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Le présent aorccd ne fiat pas obalcste aux négociations dnas les enrseipters de monis de 50 salariés dnas le crdae des arleicts L. 2232-21 à L. 2232-23-1 du cdoe du travail.

#### Article 5 - Entrée en vigueur, durée et suivi du présent accord

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Le présent aorccd ernrtea en vgeuuir à l'issue du délai prévu par les acleirits L. 2232-6 et svtnuais du cdoe du tvarial puor

l'exercice du driot d'opposition des ornniigaosats sidcelanys de salariés représentatives au naeviu de la bcarhne non stargéinays du présent accord.

Le présent aorccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Les patries cnineovnent de se rctnoeenrr dnas un délai de 2 ans puor evnisgear les adotpaaints du présent accord, qui perrauiont s'avérer nécessaires. La CNPPI asure le sivui de l'accord et de ses ctooniidns d'application dnas les ernirteseps de mnois de 50 salariés neamntmot grâce à l'envoi des aodrcrcs teyps utilisés par les entreprises.

#### Article 6 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Conformément aux acleirits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd ctecolilf srea déposé en duex exrxmleepais auprès des sieevrcs du msirntie chargé du tiaarvl et reims au secrétariat du gerffe du cenoiisl de prud'hommes de Paris.

#### Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Les pteairs sinaegiarts cenovennint de dneadmer l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Dans l'objectif d'améliorer la cinaotiolicn entre vie piserooeslnflne et vie famlliaie au tvarers une démarche de qualité de vie au travail, les partireneas suaioxc ont cenovnu de mterte en palce un acrcod de bnarche fuitalactf aifn de fiactlier l'utilisation par les ogimensars de la bacrhne du chèque elmopi siecvre urneseivl (ou CSEU) préfinancé.

Tel un titre-restaurant, le CSEU « préfinancé » est un myoen de pnieceamt acheté par l'entreprise.

Il est rmies au bénéficiaire puor un mnnotat inférieur à sa vluaer nominale. Le chèque CSEU peemrt ntoenamtm de fneancir une antsistsae maternelle, une gadre d'enfant à domicile, ou eorcne la gdaeirre périscolaire des efnrats en mtelenare ou en école élémentaire.

Les chèques CSEU préfinancés bénéficient d'un régime sacoil et fcsial flbvoarae tnat puor le salarié que l'entreprise et peevnut pmerrttee une pisre en crgahe pritlleae du coût de garde d'enfants.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2019*

Annexe

Liste des ptitrsaeons pobeliss dnas le carde du chèque epomli siaalre universel

Pour pyaer quoi ?

Les activités que l'on puet pyear en CSEU fnguiet dnas la liste ci-dessous (certaines activités snot effectuées eeecxnvlumst au doicimle du particulier) :

- ? grdae d'enfant à dmcoilie ;
- ? suotein soicrale et crous à dmoicile ;
- ? peitts tarauvx de jardngaie ;
- ? enteiren de la miaosn et taravux ménagers ;
- ? prsaetinots de piett bcaligore deits « hoemms tuotes mnias » ;
- ? aasnstscie aux pnroeness handicapées y ciporms les activités

d'interprète en langue des signes, de tceihncen de l'écrit et de coduer en langage parlé complété ;  
 ? ascstansie ifruaiqtnmoe et Ineenrtt à doilmice ;  
 ? garnngaidée et saieilncuvre temporaire, à domicile, de la résidence plpiricnae et srdnioacee ;  
 ? atcsanise amainiditvsre à dlcmiioie ;  
 ? sonis et pormadnees d'animaux domestiques, puor les psneorens dépendantes ;  
 ? gdare maalde à l'exclusion des sinos ;  
 ? ansaiscte aux psenrenos âgées ou aux aurtes poersenns qui ont beiosn d'une adie prnlleoese à luer domicile, à l'exception d'actes de snois revnelat d'actes médicaux ;  
 ? snios d'esthétique à dmiciole puor les peesornds dépendantes.

D'autres activités snot peleinemarltt réalisées en drhoes du domicile. Puor pouvoir être réglées en CESU, eells deoinvt friae

## Accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - La CPNEF

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019

### 1.1. Objectifs

La CNEPF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de coordonner la politique de la branche du trmsuoie saicol et fiimall en matière de faomtoirn posnolnfseeirle cioutnne et d'alternance.

La CNEPF a la responsabilité pitiuoqle de l'analyse des bnesois en eoipms et en compétences dnas la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CEPNF attacehra une ainetotn particulière puor le setiou de TPE/PME dnas luer aptoarpriipon des nvauoeux diiissptfos de fmrotioan professionnelle.

### 1.2. Missions. Attributions

La CEPNF définit, selon les oniniaetorts du présent avenant, la pliqtuoie de firmatooon pnssooleerinsfle de la branche.

En particulier, la CPNEF irenetvnt dnas les denaioms sanuits :  
 ? pliituoqie de fmtaoroin de la bcnrahe : la CENPF conçoit et s'assure de la msie en ?uvre evefifcte des ofefrs de formation, priorités et modalités de psrie en crahge et taaurvx d'étude-action, prjetos et expérimentations de nturae à développer l'accès à la foritamon pserlofnnslieoe dnas les enseitrerps de la branche, en adéqation aevc lueurs besoins. La CPNEF réalise un balin de la ppolitiue de frtomoian des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lein étroit aevc l'OPCO compétent ;  
 ? modalités et nvuaieix de pisre en chagre : la CPNEF gère les fdons mutualisés issus de la ciubrotontn à la foirtamon pnsfosenserilole conventionnelle. Elle pernd des décisions s'appliquant aux eetsnrpreis de la bhancre cnronenat les modalités et niavue de psrie en crgahe des différents dispositifs, ou la pitariaipotcn à des travaux, études, enquêtes ou cnvneoonnmetits aevc des treis ;  
 ? analtrnece : les pantaerirs sciaux réaffirment luer volonté de développer l'alternance comme l'un des mnoyes d'accès privilégiés aux qfcioilaitnas peresifneoolnns et à l'emploi. La CENPF est anisi chargée de fesivorar le roucres à l'alternance, naotmment l'apprentissage, dnas le crdae de la réglementation en viageur ;  
 ? ctietfoacirin : la CEPNF est chargée de la création, la révision et la ssoriupespn des citoecatfirnis de branche. Elle asruse le suvii de luer déploiement et confie, le cas échéant.

### 1.3. Composition et fonctionnement

Composition :

pritae d'une ofrre de scvreies ialucnnt un esmnblee de prtoitsaens effectuées au dimoilce du ptaicruier :  
 ? coeltlce et lvsiiaron à doimicle de ligne repassé ;  
 ? préparation des raeps à domicile, y corpmis le tmpes passé aux cimsnioomss ;  
 ? lriivason de rpeas à dlmiiocoe ;  
 ? lrsiaovin de cosrues à dciolmie ;  
 ? agccmonneaempt des pesnoners âgées ou handicapées en dohers de luer dmiiloe (promenades, transports, atces de la vie courante) ;  
 ? paitertson de cintuode du véhicule pronnesel des pnnsoeres dépendantes, du dciimole au travail, sur le leiu de vacances, puor les démarches aveimtrntidaiss ;  
 ? adie à la mobilité et au tapnsrrot de peeronnss aaynt des difficultés de déplacement luqosre cette activité est iulncse dnas une offre de scevres d'assistance à domicile.

? la CPNEF est composée priaamtreinet de :  
 ?? duex représentants par oanoitsiargn sainylcde de salariés représentative dnas la bcharne ;  
 ?? d'un nrobme équivalent de représentants des otrnirasnoagis pesoonselinfers d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la coointvenn collective.

La CNEPF srea présidée alternativement, tuos les duex ans, par un représentant des epolmyerus ou des salariés.

Création d'une sous-commission « atralecne ».

Les piarrteenas sociaux, connisetcs de l'enjeu ciarucl de l'alternance, décident de créer une sous-commission « aalnctnere » puor teraitr des qiesuonts spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF.

Cette sous-commission arua puor prnpiliace msioin d'explorer et mette en ?uvre les vieos et moeysn pmartntteet de développer les cntotras d'apprentissage, ctoatrn de pinsfitnaroesooslin et la PRO A dnas la brnache en lein aevc l'OPCO.

Au mnios une fios par an, la cosmiimosn aleacrtnne réunit des représentants des eierternsps et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO puor échanger sur le rcoeurs à l'apprentissage et les sootnilus punvoat être instaurées puor le faciliter.

Création de grupos de travail.

Des gureops de tarival punorrot être créés puor des sjtues spécifiques aauntt que besoin. Les cepmtos rnudes de lueurs taurvax soernt restitués en CPNEF.

### 1.4. La déclinaison des taurvax en région

Considérant que les troieirters snot les lieux de réalisation eivceffte des prjtoes et le niaevu le puls penierntt d'étude-action, la CPNEF prertoa une aotnteitn particulière à la prise en compte de preojts pilotés en région par les prtreaiaans que snot les cesinlos régionaux, les clsieons départementaux et les seerivcs déconcentrés de l'État, anisi qu'à l'articulation des tuarvax niaoutanx et régionaux.

La CNEPF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses prepors tvaarux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de tvuarax d'observation ? étude ? anticipation.

### 1.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des puaoorcs prflisneeosns rneent itaoubcnnrloe la mslauttuaion des réflexions enrte CNEPF de différentes bahrnes professionnelles. Dès lors, la CEPNF mènera une démarche pritoavce vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soneit rattachées ou non au même OPCO, dès lros que les problématiques d'emploi, de qcaliuoftain ou les mobilités pseoenrflinleos jsefiniutt des coopérations.

Les prjetos inetrehcrbans pronuort proetr sur la création de ctitinfcaoirs communes, la msie en pclae de perseellass inter-certifications, la ctoepnicn et la msie en pcale d'actions ciocteellys de formation, des expérimentations de muuaalstioin d'emplois, des taurvax d'ingénierie ou d'études-actions partagés.



La loi du 5 septembre 2018 relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'alternance a pour objet de clarifier et de renforcer les obligations de l'employeur en matière de formation des salariés.

Les outils proposés à la formation des salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont renouvelés dans les modalités. Les partenariats sociaux, par les dispositifs introduites, stimulent également les entreprises à s'emparer de la compétence apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les itinéraires tels que la formation en alternance de travail ou encore la possibilité de servir en tant que salarié une formation en distanciel, grâce au numérique, pour favoriser les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les réalités actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la mise en œuvre de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les entreprises sont encouragées à la co-construction de parcours.

## 2.1. Le plan de développement des compétences(1)

### 2.1.1. Dispositifs d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, doit mettre en œuvre le plan de développement des compétences, dispositif qui relève de son initiative.

Le plan de développement des compétences est non soumis par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

La mise en œuvre des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, constitue le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une cotisation supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les entreprises sont encouragées de bénéficier du soutien financier et technique de l'État pour le développement des compétences de l'entreprise c'est-à-dire l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit assurer l'optimisation des investissements réalisés, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'il est encouragé à favoriser, via la mise en œuvre de dispositifs légaux et, le cas échéant conventionnels, par exemple :

- ? la réalisation d'actions de formation, suivant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou longues, y compris créatives ;
- ? le co-financement d'actions de formation minisocial d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le contrat de professionnalisation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CNEPF ;
- ? la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du salaire pour les salariés soumis au forfait ;
- ? la conclusion de partenariats et partenariats en particulier adaptés aux entreprises, notamment les compétences spécifiques découlant de leur activité et de leur secteur d'activité.

### 2.1.2. Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les actions antérieures de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tant que salarié en dehors du temps de travail.

Les actions de formation obligatoires.

Les actions de formation obligatoires sont définies par le décret n° 2018-1057 du 11 septembre 2018 relatif à la formation professionnelle continue des salariés. Elles concernent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et doivent être rémunérées au moment de leur réalisation au même titre que par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation.

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

? dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du salaire pour les salariés soumis au forfait) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.

? si un accord d'entreprise détermine les modalités prévues à l'article L. 6321-6 du code du travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont encouragés à prévoir des dispositions pour compenser les coûts induits par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la prise en charge en matière d'accidents du travail et de maladies.

## 2.2. Dispositifs en matière de formation

### 2.2.1. Le soutien à la mise en œuvre d'actions de formation en matière de travail

Toute action de formation peut être réalisée en tant que salarié en entreprise et les salariés de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est d'ailleurs prise en compte dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en œuvre d'actions de formation en matière de travail (AFEST) constitue un dispositif d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mise à disposition de moyens.

La CPENF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en matière de formation, les voies et moyens de développer l'AFEST.

### 2.2.2. Le soutien aux nouvelles modalités de formation

De manière à favoriser le développement des compétences, les entreprises sont encouragées à considérer la prise en compte d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des outils numériques.

Les entreprises sont également encouragées à attirer l'attention des salariés sur le fait qu'il devient désormais possible de bénéficier de nouvelles modalités de formation, l'accès à la formation fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même compétence ou de compétences différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en œuvre d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de l'appui aux expériences et innovations dans le cadre de la formation.

La CEPNF virellea en pratcleiur à atproper son soetiun à ces nlueevols modalités de formation, au tarvres des ptjores qu'elle iterinia et/ ou financera.

### 2.2.3. Les eitrneents professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux pveecretipss d'évolution pofsnllrreeonse du salarié, namoetnmt en tremes de qnlatoaciufis et d'emploi, est un monemt privilégié puor rluiilceer les potjers pefeoiornnssls des salariés et étudiant de qellue manière ils pnevut s'articuler avec la démarche d'anticipation des bneosis en compétences de l'entreprise.

L'entretien peerossinfnol cmroopte des iinnrftomaos rtielaes à la viidlatoan des aciucs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son ctmpoe prsoeenl de formation, aux admtonebens de ce cpmote que l'employeur est supctlebase de feancinr et au ciensol en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien prnsonioseefl est réalisé au treme d'un manadt de représentant du proesennl tiitlurae ou d'un mnaadt sndiaycl et que le tiluraite du maadt disospe d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de trvaial fixée dnas son catnrot de tviaarl ou, à défaut, de la durée alpicplbae dnas l'établissement, l'entretien premet de procéder au renseeemnt des compétences aeiusqcs au corus du madant et de préciser les modalités de vilsoroaain de l'expérience acquise.

*(1) L'article 2.1 est étendu suos réserve du rsecept des dtniopossis de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasint à asures la cohérence de dverises doiistnpsios législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 semeptre 2018 puor la liberté de cisiohr son aenvir professionnel.*

*(Arrêté du 6 nrbmeove 2020 - art. 1)*

#### Article 3 - Le CPF faisant l'objet d'une co-construction En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019

Conformément aux dnipisootiss légales et règlementaires, et ce aifn de feavsroir l'accès à la formation, caquhe iidvdinu bénéficie, dès son entrée sur le marché du tavrail et indépendamment de son sttaut d'un compte peorensnl de faitmoorn (CPF).

Le cotpme prnseanol de fmiaotorn (CPF) dnou dsopsie chauge salarié est régi par les aircltes L. 6323-1 et snuaitvs du cdoe du travail, il est alimenté sleon les dsntopioiiss légales en vigueur.

La décision d'utiliser les dritos aciucs au trite du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :

- ? en atnuoomie du salarié ;
- ? en co-construction avec l'employeur ;
- ? en vue d'une tinrosatin professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové snecessiceumevt par les lios du 5 mras 2014 et du 5 sbtrempee 2018, le ctmpoe poennsrel de fformiaon dieevnt l'un des doipifissts muajers d'accès à la cfoicetairitn puor les individus. Il puet friae l'objet d'abondements en diorts complémentaires nantmmeot par le tautiirle lui-même, l'entreprise, ou erncoe des co-financieurs externes.

Dans ce cadre, les paneertiras scaiuox de la brcanhe du tormusie sociol et faimiial ininssett en pieiculratr sur :

- ? la nécessaire stlabisniiisoen des salariés à l'utilité du CPF et ses ugesas possibles. L'entretien pfooinrnessel rtsee l'un des meotmns clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels pjerots partagés ;
- ? la msie en palce d'une réflexion prpore à l'entreprise qnaut à l'opportunité de dsesiner une puqotilie inretne de co-mobilisation CPF/Plan, dnas la mesure où l'un et l'autre de ces dsoispiftis snot subtieeplcss de farie leiver et d'augmenter la capacité à fncaeinr les atcoins de formation. Dnas cttee optique, les eiterneprsrs snot encouragées à définir une puioqtile pnaemettr l'abondement du CPF en lein avec lerus enjeux en tremes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les aincots de friootman les puls peiertentts ou erncoe à la moiotibalsin du CPF puor tuot ou ptirae sur les tpmes de travail.

#### Article 4 - L'accueil de nouveaux entrants En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019

L'accueil d'alternants ctuonsite une véritable opportunité puor plelair les difficultés d'embauche de poeenslrns qualifiés. Dnas cttee outipqe d'anticipation et de gseiton prévisionnelle des epolmis et des compétences, l'alternance diot être un vucetr de renainsascnoe et d'attractivité puor les métiers de la bhcnrae et les ptjores d'entreprise aeuxlqs ils vninneet en appui. Il s'agit d'une entrée dnas la qitociualifan bénéfique puor l'entreprise cmme puor le tlartiue du crnaott d'alternance.

#### 4.1. Le cotnrat de plaifeosoiansriston de dorit commun

Le contart de piesotsoifrnsoainlan est régi par les acrietls L. 6325-1 et sntivaus du cdoe du travail. Il a puor oejbt de ptemtree d'acquérir siot une des qlaiinuafctois enregistrées au RNCP, siot rnoueene dnas les clitcaasifnsois d'une cnetionovn cltilovee nolitanae de branche, siot ovuanrt diort à un caitefcirt de qufialiatocn poolrnfilnessee de bcnrhae ou itcnerhanbre et de faviorier l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce ctraont de taavrl a puor oejbt de preettrme aux jeunes, aux dreeamndus d'emploi, aux bénéficiaires de mnmiia sciuoax (revenu de solidarité active, aaoitlcoln de solidarité spécifique et aloiaclton aux aduetls handicapés) asini qu'aux pseenns anyat bénéficié d'un cranott uiqune d'insertion, d'acquérir une qiifuctiaaoln plseonrfonilese ou de compléter une frtamoion itiaiale en vue de foviersar luer iinresotn ou réinsertion professionnelle.

Le ctanrot de ponoleonaiisfairstn aoscsie des eeeisnmngnets généraux, psfnnoeroeistes et teouneghlcqios dispensés dnas des oseairngms plbuics ou privés de faootimrn ou, lorsqu'elle dsipsoe d'un sevirc de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eterinspre d'une ou psurielus activités pnslefsoenliores en rlteoian avec les qoucaainliitfs recherchées.

La durée du cotanrt ou de l'action de pofirisnsltinaoeoasn :

Le cotnrat de psoofrionsaielitsann à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un ctanrot à durée indéterminée, puet aivor une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dopiiintsoss du cdoe du travail, ctete durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pnesneors stvianes :

- ? les jeeuns âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snecod ccyle de l'enseignement scrndiaoeo et qui ne snot pas ttuliears d'un diplôme de l'enseignement toghlicuqneoe ou pfioronsenesl ;
- ? les jenues âgés de 16 à 25 ans révolus et les drednuemas d'emploi ictirsns diupes puls d'un an sur la ltsie des dnuardemes d'emploi ;
- ? les bénéficiaires du revneu de solidarité atvcie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux atudles handicapés (AAH) ou aux peonnrsrs anyat bénéficié d'un ctoarnt uiuqne d'insertion (CUI).

La durée de l'action de fiaoomtrn :

La durée des anciots d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des eetsnemiengs généraux, pofinnlsoress et thglooeuqiecs dispensés lros du catnrot de pisonrsfoitanolaesin en CDD ou de l'action de psnrtoeiaofsinsloan du CDI diot être au muinmm cpsimore enrte 15 % et 25 % de la durée du ctanrot ou de l'action de professionnalisation, snas puoivor être inférieure à 150 herues puor l'ensemble des bénéficiaires vsnait les qiaoluiincafts éligibles au ctaonrt de professionnalisation.

Aménagements connetvlnioens aux durées précédentes :

Par dérogation aux dpssoiioents précédentes, les srtegiaians du présent accord, suioecux de fearivosr l'accès de criatens plucibs ptiroieairs en les peoosniflasraint aux métiers de la branche, cveonnnonit que la durée du caront ou de l'action de pfrinisaisaitnoaleon puet être portée à 24 mios mxauimm et que la durée de fitrmoaan puet être supérieure au 25 % précités puor :

- ? les ponerenss stieors du système éducatif snas qoaitliaicfun pislserofnenoe rueonnce ;
- ? les porneesns préparant une ftoarimn diplômante en rpropat avec les métiers de la bachhre ;
- ? les ftamoinros vsnait à l'obtention d'un ccieaitfrt de qitulofciaain peislslsfoore rcneou par la bcnhrae ou ienritcss au RNCP.

La rémunération :

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

Tutorat :

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, désigner lui-même le tuteur dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les pratiques sanitaires conviennent que, en plus des conditions légales :

- ? le tuteur soit salarié au plus, tous droits compris ;
- ? le tuteur soit bénéficiaire d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les procédures s'appliquent aux entreprises à visée sociale de formation de salariés, exercées par les salariés, notamment en matière de rémunération.

## 4.2. Le rôle du tuteur au développement de l'apprentissage

### 4.2.1. Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée perméable dans les métiers de la branche du tertiaire et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une interpellation accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : indication des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des offres de formation professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage relatif aux compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les branches professionnelles sauront déléguer à la sous-commission « apprentissage » de la CENPF le soin de servir et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-commission alimentera l'étude particulière des possibilités d'adaptation entre les temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les concilier avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « apprentissage » devra notamment introduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- ? l'information des entreprises et leur accompagnement par l'Etat ;
- ? le soutien financier aux entreprises d'apprentis ;
- ? les conditions d'accueil en entreprise ;
- ? le dialogue tripartite de l'offre de formation en CFA ;
- ? la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil

des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

### 4.2.2. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou centre de professionnalisation.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

### 4.2.3. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

### 4.2.4. Salaire et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraignantes à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en fonction du Simc et variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa profession dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

### 4.2.5. Statut du maître d'apprentissage et responsabilité de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences professionnelles à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- ? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevé du diplôme professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ? titulaire de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du métier des professionnels dispensés à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les branches professionnelles sauront inciter les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquies des cotisations comptabilisées en euros, inscrits sur le compte d'engagement collectif (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

#### 4.2.6. Mesures d'accompagnement aux embauchés d'apprentis

Des mesures de nature financière viendront en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « annexe », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds croisés mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « annexe » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accompagner des apprentis, de même en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

#### Article 5 - Le contrat de professionnalisation expérimental *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en vue de la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

#### Article 6 - L'observatoire de branche *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses recommandations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a pour missions spécifiques sur ce thème :

- ? de faire un état des lieux précis sur les indicateurs d'emploi dans le secteur (effectifs, filières de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;
- ? de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des métiers et des certifications, les plus utilisés dans la branche ;
- ? de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- ? d'établir des recommandations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une stratégie de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des

fonds de l'OPCO, dans les conditions prévues par son conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des cofinancements qui peuvent lui être accordés par l'État ou toute autre institution publique.

#### Article 7 - Le financement de la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Les dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 8 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Les entreprises peuvent prévoir de dispositions particulières par branche d'entreprise et lisent à la CPNEF le soin d'appliquer une procédure de financement en considération leur situation spécifique.

#### Article 9 - Sécurisation juridique *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des secteurs relevant du champ d'application péninsulaire et tripartite de la convention collective du secteur scolaire et familial dès son entrée en vigueur.

#### Article 10 - Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

#### Article 11 - Révision, dénonciation *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 2019*

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » renouvelle le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte renouvelé, les partenaires sociaux de la branche de la formation professionnelle décident de faire évoluer les dispositifs existants vers des objectifs plus ambitieux à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer pleinement parti de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- ? donner de nouvelles perspectives aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé et financièrement ;
- ? renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- ? sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la

## Accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDTF ; SNEPAT FO,

### Article 1er - L'obligation de versement

Le présent arcocd est colncu puor une durée déterminée de 2 ans à ptarir du 1er javeinr 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En vteru de l'article L. 6131-1 du cdoe du travail, le fmneeniant de la fiormatn psfnioollnerie est assuré par le feicnament dcreit d'actions de firtomoan et le vemesrent par les eteipsrners :  
? la cuotibtirnon uuinqe à la forotiamn plsnoiesfolnere et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la cutioonrbtñ à la fmooriatn psenlfrnisoloe ;  
? la cbtiootrunn supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;  
? la coriiootubn puor le fciaeenmt du cpoème prsnoeenl de foaiortmn (CPF) des salariés en CDD.

Les praerneatis soiacux décident de mneatinir la cruoibttnoin connilvlnentoe aifn de se dtoer des monyes nécessaires à la msie en pacle d'une pliquitoe de frooitamn au navie de la branche.

Les erpteeisrns de la bnchrae ont l'obligation de consacrer, au-delà des cnntoirtobuis légales, un pgeunrtcaoe de luer msase saialarle burte au fnaiemncet de la fntioaorn dnas les cdoitiionns définies à l'article 4 du présent accord.

Ces vrmseetens snot opérés par les eperetsirs auprès de l'URSSAF et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO désigné par la bnchrae jusqu'à psrie de raeli evcteffie par les URSSAF.

### Article 2 - Le taux de la contribution à la formation professionnelle et la répartition des contributions

Le présent acocd est colncu puor une durée déterminée de 2 ans à ptrair du 1er jvaeinr 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le tuax de la crtnoiitbuon à la ftriooamn pnololefsrsenie est déterminé en fctooinn de l'effectif cmome défini ci-dessous. Le venresmet de cette cbtiruootinn ivinnetert dnas les délais et cdotinnois prévus par les diposnisoits légales et réglementaires.

En vteru des dnsotoiisps légales en vigueur, les erserpetins opuccnat monis de 11 salariés doneivt ccrenoasr au feenniacmnt de la fotmoiarñ une paiopaitrctn mniialme de 0,55 % de luer mssae salariale.

Les enesrtrpes opcnaut 11 salariés et puls divneot coanscrr au fnencaimet de la foaitmron une ppioratactin mlmniaie de 1 % de luer msase salariale.

### Article 3 - La contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD

Le présent acocd est clncu puor une durée déterminée de 2 ans à paitr du 1er jenviar 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les entreprises, quel que snot luer effectif, doivent, s'acquitter d'une cbotriintuon dédiée au fcmnieneant du CPF égale à 1 % du moanntt des slraaies versés aux salariés suos cnottras à durée déterminée aevc eolxicsun des cttnaros de tvraial à durée déterminée des salariés opnccuat un epomli sinaoniser conformément à l'article L. 6331-6 du cdoe du travail.

### Article 4 - Obligations conventionnelles de versement

Le présent acocd est colncu puor une durée déterminée de 2 ans à patrir du 1er jivenar 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

### 4.1.?Montant de la coburottniin conventionnelle

Une cointbourtrn supplémentaire cnvnotleoneie de 0,40 % de la msase saarialle burte est due par les eetesrnpis de mions de 300 salariés équivalent tpmes plein. La cinuroitobtn ne puet être inférieure à 100 ?.

Une cioibutnrotrn supplémentaire cetonlninlvnee de 0,20 % de la mssae salrilaee brute est due par les esperrnties de puls de 300 salariés équivalent tpmes plein.

Les contoirtinubs supplémentaires continvnenleelos snot mutualisées et utilisées sloen les dopiniistoss arrêtées aleneunlmnet par la CENPF du tuoismre socail et familial.

Ces vtmsreees snot eiucnlexmvest réservés au fnimnecat d'actions bénéficiant aux eineetsrpps visées par cet alirtce et à lerus salariés, et nmetset entièrement aqiucs à la branche.

Les tuax de vmenset puor la citruoobinn cltvnneelioone mentionnés ci-dessus snot allaepcibps sur les ciirounnotbts aessiss sur les measss selaraalis buerts à cteopmr de ceells versées au tirte de l'année 2020 et jusqu'à cllees versées au titre de l'année 2021.

### 4.2.?Priorités d'utilisation des fodns conventionnels

L'utilisation des fodns cinnonoleevnts est arrêtée anuelemnelnt par la CNEPF en ftnioocn des fodns disponibles. Les prneetiraas suicoax sitoneuagt néanmoin pesor les percniips piriorretas sur lusleeqs les fdons colteeonnnnvis prouort être fléchés pdenant la durée d'application de l'accord :

- ? développer l'offre de fmrootian puor les eneestirpps de la bchanre nmeanomtt via un accès aux fonds conelvtenninois ;
- ? fviasror le départ en fmirtoan des salariés de la bhrcane ;
- ? rneeclar l'observation des eopimls et des compétences dnas la bnchrae ;
- ? fectliiar le reoucrs à l'alternance ;
- ? réaliser des co-financements du CPF lrosque celui-ci est co-construit aevc entre l'employeur et le salarié ;
- ? mttere en pcalle des ciaictfrnteois cmorneofs aux bioenss des erseetiprns de la branche, tnat par luer création que luer aodtapiatn lqsuroe clea est possible.

### Article 5 - Les contributions volontaires

Le présent acocd est clncu puor une durée déterminée de 2 ans à paitr du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au-delà des onibiaoglts légales et cnlnteivleenoons de fmcnnieenat de la formitoan professionnelle, les eerntsepis devonit s'inscrire dnas une ogolbiaitn soialce d'accompagnement de lreus salariés.

Toutes les espnteeirrs de la branche, quel que snot luer seilul d'effectif, pvnuet décider d'augmenter luer istsensmeievnt en matière de foioramtn professionnelle.

Ces enrripspeets penevut snot greadr en geiston porpre ce budget, snot coculrne un pertnaairat spécifique aevc l'OPCO aifn de cnenvior des modalités de ce vemesernt vooraintle et de son utilisation.

### Article 6 - La neutralisation des effets de seuils

Le présent acocd est colncu puor une durée déterminée de 2 ans à patrir du 1er jaievr 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un mécanisme de nsettaluaroin des eteffs de silues est prévu à l'article L. 6331-1 A du cdoe du travail.

Conformément à cet article, et par rvonei aux dsitponois de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale, le fheseccminsrat à la husase d'un siuel d'effectif est pirs en cmotpe lrusque ce siuel a été aietntt ou dépassé pdnneat cniq années cliievs consécutives.

## Article 7 - Sécurisation juridique

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent accord se substitue à l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

## Article 8 - Suivi, durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les parties conviennent de soumettre à la CPENF le suivi du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Les taux de versement pour la cotisation conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les bases salariales brutes versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

*Nota : Le présent accord est prorogé pour une durée déterminée de 2 ans et arrivra donc à échéance le 31 décembre 2023. (Avenant du 29 septembre 2021-BOCC 2021-47)*

## Article 9 - Révision, dénonciation

# Accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

### Signataires

Patrons signataires	GSOTF ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFP ; UNSA 3S srpt ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet de l'accord et champ d'application

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance ci-après nommé « Pro-A ».

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord n'est pas applicable en l'absence d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## Article 2 - Objet et mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation initiale ou complémentaire par des atouts de formation ou par des acquis professionnels de faire valoir les acquis de l'expérience.

### Article 2.1 - Les salariés éligibles à la Pro-A

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

? aux salariés en contrat à durée indéterminée ;

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie la totalité des modalités de financement de la formation professionnelle, donnant une responsabilité accrue aux branches professionnelles.

Le présent accord vise à déterminer les modalités financières en vue de mettre en œuvre, et de préciser, les dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.

Les parties conviennent de reconnaître que la gestion des fonds conventionnels doit se faire dans un cadre mutualisé entre tous les acteurs de la branche.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles prévues par l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

? aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;

? aux salariés en période d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties conviennent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et conformément à la licence.

### Article 2.2 - Durées et mise en œuvre de la Pro-A

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières nécessitent des équipements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des établissements publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la « Pro-A » peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

? les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel ;

? les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits dans une liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi(1) ;

? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits dans une liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi(1) ;

? les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou titulaires d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les

prteias snngiateras sihtaeonut prévoir que les aictons de ftoarmion snot d'une durée cpmorise etnre 15 % et 50 % de la durée toalte de la « Pro-A », et ne devonit pas être inférieures à 150 heures.

Les peratis saeritagns reelapplt également que les actions de « Pro-A » pvenet se dérouler puor tuot ou pirate en droehs du tmeps de taairvl à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, après aroccd écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité siaolce rveilae à la pttociroen en matière d'accidents du tiraavl et de mdeliaas professionnelles.

L'employeur désigne, pmari les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner cahque bénéficiaire de la rnvcrcoeiosn ou la pmroioton par alternance, selon les modalités prévues par le cdoe du travail.

Conformément aux diotipsosins légales et réglementaires, le cnarott de tavrail du salarié fiat l'objet d'un aeavnvt qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'échec à la ciattcfiorein visée par le pracruos ne puet en acuu cas aovir de conséquences sur la qiafoluaitcin et l'emploi occupé par le salarié anavt la msie en ?uvre de la « Pro-A ».

*(1) Les tmrees « les junees de 16 à 25 ans révolus iictrnrs dpueis puls d'un an sur la ltsie des deumdearns d'emploi tnuée par Pôle emploi ; les demdunears d'emploi âgés de 26 ans et puls itrcsnis depuis puls d'un an sur la liste des drneeudmas d'emploi tnuée par Pôle eomlpi » snot eulcxs de l'extension en tnat qu'ils cnneteivnrneot aux dossiipotins prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 6 nbrveome 2020 - art. 1)*

Article 3 - Les certifications professionnelles éligibles à la promotion ou reconversion par alternance

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Conformément aux dosiinstipos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les ptiaers saienagrits dsernset en axenne la litse des ciatoiintrecfs psoleneinfrseols éligibles à la « Pro-A ».

Cette ltsie est établie dnas le reespct des critères de ftore matotiun de l'activité et de rsquie d'obsolescence des compétences.

Les anctois de fooranimts complémentaires à la viaoldatin des aicuqs de l'expérience snot également éligibles suos réserve qu'elles vsniet l'acquisition des cfniactiitoters plfiroeelenssons déterminées en annexe.

La cmsiomoisn paaririte nitnaolae elompi fotmaorin (CPNEF) aiatlcsue et met à juor la liste des crocifiinattes éligibles à la « Pro-A ».

*(1) Aicltre étendu suos réserve du rsecpet des dpstiosoinis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 6 nobmerve 2020 - art. 1)*

Article 3.1 - Contexte d'élaboration de la liste des certifications

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Les petariraens siaoux ont constitué un grpuoe de taavirl spécifique aifn d'élaborer la ltsie des ccfiotainietrs éligibles à la « Pro-A ». Les baromètres proposés par l'OPCO de la brnache asni que les enquêtes sur les bsoeins en main-d'uvre établies par Pôle emploi ont sevri de srupopt aux réflexions menées.

Le seuctr du trisoume scaoil et fimalail connait une mtoaiutn itarnotmpe de ses métiers tranit ses pepiranlcis csaeus de pileuurs fcruates au prmeier rnag dsuqeles :

- ? les évolutions législatives et réglementaires ;
- ? les évolutions des moeds de vie et des cetopnmtemors des pilcubs acliliuces ;
- ? une ccroerncuc acruce sur l'ensemble des activités ;
- ? le développement de la multimodalité des accueils, des loirrs et des activités proposées dnas les vlegias vnacceas ;
- ? des mtaointus écologiques et eilaoemtnnnnvres liées au troaspnt et au tuimrose ;
- ? des maoutints teinhleoqguocs et oelialaensritgonlns noemtmat

liées à la digitalisation.

Le rocrenneefmt de la cuultre du sivrcee au client.

Au rrgead de ces feotrs mutations, cinerats métiers présentent un ruqsie d'obsolescence des compétences ou veoint lures activités évoluer vres de nleoevuls miosnss et eeixgr de nulveoles compétences teuhenqics et relationnelles.

D'autre part, de neomubr métiers en tneiosn puor leseuqls le setucer a de garedns difficultés à recruter, pveenut être puruvos par la poooimtrn ienttre et nécessitent d'être accompagnés par un pouracrs certifiant. Ainsi, le dissotiipf « Pro-A » est l'outil le puls à même de preermtte au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.2 - Les familles de métiers concernées dans la branche

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

a)?Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la mnaieactnne snot fneemtrot impactés par la muaiottn des activités. De nuebmrox nuoeuvax équipements snot désormais deplisbonis dnas les établissements :

- ? des équipements liés à l'électronique ;
- ? les peincsis et les SPA ;
- ? les iltannaiotsls fqfiigrieours et de ctimsalaotiin ;
- ? des équipements de tonratsrps des cleints (navette?) ;
- ? l'entretien des ecsepas extérieurs.

L'utilisation de ces nuovaex équipements imipulqe la msie à juor des compétences des salariés puor ce qui relève :

- ? des nuellvoes nroems d'hygiène et de sécurité ;
- ? des cnasneanicss liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- ? des nolvulees pueqtiras en matière de développement dbulrae et de pootrectin de la biodiversité.

L'entretien des ecesaps extérieurs est également une pastioretn devnuée puls intaptomre dnas les établissements, or bocuauep de salariés n'ont pas les compétences nécessaires puor réaliser ces travaux.

Enfin, aifn d'améliorer l'employabilité des salariés, les preaaenirrs sociaux soetuhiant petrmtre le développement de paurorcs bi-qualifiant. Ainsi, les salariés sonirisenas qui opneccut des psoets sur l'hôtellerie-restauration paouiurnet siurve une forimotan puor obnter les compétences reuiesqs puor les tavarux de pttiee cotrtonicusn et d'entretien lros de la fermeture des vgleilas par exemple.

b)?Les métiers de la restauration

Les métiers de la rsaerutiotan snot également impactés par la miuotatn des activités. Les attetnes des ctnelis sur les potsriteans dnas ce doainme ont boucauep évolué ces dernières années.

Les cietlns ont gagné en epexrtise et divneeennt puls eixtnaegs sur l'origine, la présentation et la qualité des produits.

Ces mtnuaitos ilnupqmiet nmtmaneot de pnssooinseeriaflr les salariés primo-arrivants puor ce qui relève de la rotaelin cnleit et dnoc des fmonraois spécifiques.

Cela se turadit en teemrs de neovulles compétences adteneuts :

- ? la capacité à adpnprere rndipmaet à évaluer les bseonis de la clientèle (familiale, de loisirs, professionnelle?) ;
- ? la capacité à adoetpr une aidttute et un cmmmpoetret adaptés puor la geiostn des incivités et des clntfois au quedtoiin ;
- ? la capacité de pnsilrseaonr la ptstrioean noanemtmnt puor le régime alimentaire. Les inddviuis évoluent de puls en puls vres des régimes altanrmeeiis individualisés (allergies, intolérances, diabète?), la cinsonaansce de la cioopmtosin des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des inidces glycémiques? dnivet icunonntblaore à la fios puor cpoesmr des meuns mias asusi puor resgeiennr et rsuares le client.

En lein aevc le seivcre d'une clientèle de puls en puls internationale, l'apprentissage d'une lgnuae étrangère premet également de répondre à une maituotn de l'activité.

Dans la mrseue où la retaiurstaon penrd une prat de puls en puls imortpante puor les rteceets économiques de l'établissement, les

salariés doivent être formés sur des compétences particulières pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont sources d'obsolescence des compétences.

#### c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement ont fortement évolué du fait des modifications des attentes des clients. Ceux-ci relèvent de plus en plus des problématiques de l'hôtellerie avec une exigence de la clientèle plus grande.

Les départs et arrivées sont également plus fréquents et plus proches de ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un enjeu majeur pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au processus d'évaluation permanente des prestations et services proposé via ces supports de communication.

Certains salariés n'ont pas les compétences requises pour gérer la clientèle étrangère notamment la partie des langues étrangères. L'apprentissage d'une langue étrangère permet ainsi de répondre à une demande économique liée à l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des services publics des voyages vacances, les salariés doivent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adapter une activité et un environnement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direct des clients comme des acteurs salariés de l'entreprise.

#### d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nouvelles exigences de réglementation et à de nouveaux exercices de sécurité pour l'accueil des clients et de la diversité des publics qui les composent notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes enfants, les seniors etc. En effet, ces changements qui entraînent des risques d'obsolescence des compétences se font particulièrement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des clients accueillis.

La réglementation est par ailleurs devenue plus contraignante, plus particulièrement pour l'accueil des enfants.

Les professionnels des clients ont également beaucoup évolué pour ce qui relève des activités proposées dans les villages, aussi bien en ce qui concerne ceux qui relèvent de la culture et du loisir que des activités physiques et sportives. Une réelle polyvalence est attendue de la part des salariés, notamment une capacité d'adaptation à l'égard des clients couplée à une capacité de gestion des conflits et des incivilités.

En lien avec l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une demande de l'activité.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adapter une activité et un environnement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direct des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

#### e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre pour ce qui relève des postes de direction et des dirigeants dans le secteur du tourisme, les métiers de direction ont profondément évolué dans le domaine social et familial. La concurrence de l'offre d'hébergement nécessite une adaptation permanente de la part des dirigeants de manière à répondre aux attentes de la clientèle.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement. La généralisation de la gestion d'un centre de profit, les pratiques comme le yield management sont de nouvelles compétences nécessaires à l'appréhension de nouvelles données économiques toujours plus fortes.

De même, les nouvelles technologies liées aux nouvelles technologies numériques et leur impact croissant dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

De même, dans le cadre des relations de travail au sein des structures du tourisme social et familial, l'impact des nouvelles technologies numériques et leur impact croissant dans la gestion de l'entreprise entraînent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur doit aussi être adaptée aux nouvelles pratiques de travail. Ces nouvelles pratiques entraînent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les nouvelles compétences liées aux nouveaux outils humains et de travail d'équipe.

Enfin, la gestion du personnel au quotidien dans les entreprises et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement nécessite de nouvelles compétences.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adapter une activité et un environnement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

#### f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs fonctions peuvent permettre de faciliter la gestion des salariés en interne sur des postes de fonctions support, généralistes, polyvalentes et spécialisées que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

La gestion de la paie est également identifiée comme un poste sur lequel les compétences peuvent devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

#### Article 4 - Financement

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :  
? les frais pédagogiques ;  
? les frais de transport et d'hébergement ;  
? les frais liés à la rémunération du salarié en formation ou par l'alternance.

Le niveau de prime en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences selon les décisions de son conseil d'administration et, le cas échéant de la CPNEF.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 ? par heure.

En application de l'article L. 6324-5 du code du travail, les prestations sociales de la prime en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions définies par décret.

En tout état de cause, les prestations sociales relatives que la prime en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et, le cas échéant des décisions de la CPNEF.

#### Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Le présent décret entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

#### Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*



Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Les parties saouci de la branche du tourisme ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » relatives au dispositif de la branche de tourisme par arrêté (Pro-A) à la convention collective.

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vise à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A ».

Désormais, un accord de branche doit lister les compétences professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de pertinence de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les salariés souhaitent sur l'intérêt de ce nouveau dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par des frets mutuels de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires.

De plus, les parties souhaitent également faire valoir les parcours « bi-qualifiants » pour les salariés dont l'emploi est lié à l'activité saisonnière des entreprises.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

### Annexe

Liste des métiers éligibles à la reconnaissance et prioritaire par l'alternance dans la branche du tourisme social et familial

Intitulé de la certification	Code RNCP
<b>Métiers de la branche</b>	
TP : technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation	26634
TP : agent d'entretien du bâtiment	316
CQP : ouvrier qualifié de minitacane en hôtellerie de plein air	23025

## Avis d'interprétation du 12 février 2020 relatif aux articles 1er et 23 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA sport 3S ; SNEPAT FO,

BP : responsable d'exploitation agricole	14927
TP : ouvrir du paysage	399
<b>Métiers de la restauration et de la cuisine</b>	
CQP : cuisinier	31371
TP : titre professionnel serveur(se) en restauration	8889
TP : responsable de salle en hôtellerie/restauration	13343
CQP : barman du monde de la nuit	12383
TP : titre professionnel gérant(e) en restauration collective	4264
TP : titre professionnel cuisinier(ère)	1891
TP : titre professionnel chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : art culinaire, art de la table et du service(1)	1063
CQP : cuisinier en restauration collective	31381
TP : agent(e) de restauration	280
<b>Métiers de l'accueil et de l'hébergement</b>	
BTS : responsable de l'hébergement	398
TP : titre professionnel gouvernant(e) en hôtellerie	2561
TP : réceptionniste en hôtellerie	34157
TP : chargé d'accueil touristique et de loisirs	31047
<b>Métiers de l'animation</b>	
CQP : animateur de loisir sportif	13711
BP : bachelier professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur sportif tourisme	32350
Créateur d'ambiances ludiques interactives et sportives pour tous publics	20336
<b>Métiers de tourisme et de gestion</b>	
Responsable d'établissement et de service d'accueil touristique(1)	15265
TP : responsable d'établissement touristique	1895
Responsable d'un centre de tourisme/hôtellerie/restauration	23940
Manager de proximité	22964
Assistant manager tourisme hôtellerie-restauration	23870
<b>Fonctions support</b>	
BTS : assistant de gestion de PME et de PMI	1027
TP : gestionnaire de paie	4113
BTS : tourisme	14892
BTS : manager commercial opérationnel	34031
BTS : comptabilité et gestion	31059

(1) Caoutils de l'extension en tant qu'elles concernent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.  
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1, modifié par arrêté du 20 novembre 2020 - art. 1)

Article 1er - Interprétation portant sur le champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2020

Les parties souhaitent que le caractère non lucratif n'est pas une condition pour pouvoir appliquer la convention collective du tourisme social et familial, étant entendu que l'activité principale est le critère déterminant pour l'application d'une convention collective nationale.

Ainsi, la convention collective du tourisme social et familial et les accords conclus de branche s'appliquent aux entreprises de tourisme social et familial, exerçant les activités économiques

prévues à l'article 1er, sans préjudice en considération leur caractère lactif ou non.

## Article 2 - Interprétation portant sur le statut de saisonnier titulaire

*En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2020*

Les parties conviennent que le refus d'un salarié saisonnier titulaire de poursuivre une activité salariée au-delà de la période contractuelle au contrat de travail saisonnier à terme précis, n'entraîne aucune modification de son statut de saisonnier titulaire, il reste salarié saisonnier titulaire.

Par exemple, un saisonnier titulaire héliporteur embauché pour une saison du 1er avril au 30 octobre et qui refuse de prolonger son contrat à terme précis du 1er novembre au 15 novembre, ne perd pas sa titularité pour la saison suivante du 1er avril au 30 octobre où il sera recruté.

Les parties conviennent expressément que toute interprétation n'est applicable qu'aux salariés saisonniers ayant conclu un contrat à durée déterminée avec un terme précis. En effet, pour les salariés ayant signé un CDD saisonnier à terme imprécis, dont le terme est lié à la durée de la saison, le salarié accepte en signant son contrat de travail que la durée du contrat soit allongée au-delà du terme initial au motif de l'allongement de la saison.

## Article 3 - Dispositions d'application

*En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2020*

Le présent avis fixe l'objet des formalités de dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

# Accord du 10 juin 2020 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Fnarc ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA srpt 3S ; SNEPAT FO,

## Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et expirera à son terme au 30 novembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Le présent accord s'applique à tous les employés de la branche au sens de l'article 1er de la convention collective du secteur social et familial.

Les parties conviennent expressément de ne pas prévoir de dispositions particulières par branche d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

## Article 2 - Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et expirera à son terme au 30 novembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

L'article 23 de la convention collective des entreprises de transport aérien prévoit un statut particulier au salarié saisonnier titulaire dans les entreprises de la branche. Les salariés d'ouvertures étant particulièrement impactés par les mesures gouvernementales décidées dans le cadre de

Les parties conviennent de l'objet du présent avis, et ne pas prévoir de dispositions particulières par branche d'entreprise.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2020*

Le présent avis d'interprétation a pour objet de préciser les dispositions de l'article 23 de la convention collective du secteur social et familial suite aux saisies formulées auprès de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise et examinées le 27 novembre 2019.

Le présent avis concerne le champ d'application de la convention collective dont les dispositions sont stipulées à l'article 1er sur les sites de la CFDT.

Les parties conviennent de préciser que le but principal n'est pas un critère d'application des textes conventionnels, ceux-ci s'appliquant de manière indifférenciée en fonction de l'activité principale d'une entité économique.

Il concerne également les dispositions liées au statut de salarié saisonnier prévues à l'article 23 de la convention collective sur les sites de FO.

Les parties conviennent de préciser que la pratique, consistant pour l'employeur à proposer un avenant de prorogation du CDD conclu pour un terme précis, ne doit pas faire perdre au salarié son statut de saisonnier titulaire pour la saison suivante en cas de refus.

L'épidémie de « Covid-19 », avec au premier chef l'arrêt des activités de la branche, les dispositions relatives de ce dior au renouvellement doivent être aménagées.

### a) Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mais qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne le sont pas au cours de la saison été 2020, pour les mois visés aux présentes.

### b) Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23 a de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers temporaires au sens de l'article 23 b, le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 c de la convention collective.

Ce non-renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- ? la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ? ou la diminution de l'effectif de la branche de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers concernés les droits acquis au titre de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la titularité tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits sont mis à disposition dès la saison hiver 2020 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'été, dès la saison été 2021.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen par écrit de conférer une date certaine à cette information.

Article 3 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au 30 novembre 2020.

Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la publication de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à tous les établissements adhérents des organisations professionnelles représentatives en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4 - Révision ou dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au 30 novembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

# Accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Fcrnae ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT CSD ; UNSA sprot 3S ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Le présent accord s'applique à l'ensemble des équipes de travail permanentes nécessaires au fonctionnement de la branche durant la période de déconfinement tel que précisé à l'article 6 du présent accord.

Article 2 - Mise en place de réunions paritaires distancielles

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Dans la mesure où les règles actuelles de déconfinement progressif, empêchent ou rendent difficiles toutes réunions physiques, l'ensemble des instances représentatives de la branche se réunissent de manière distancielles et ce, tant que ces règles ne permettent pas de réunir l'ensemble des membres qui les composent conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de procédures paritaires.

Ainsi, durant toute cette période et ce de manière dérogatoire au regard des dispositions conventionnelles en vigueur, l'ensemble des réunions paritaires (commissions paritaires, groupes de travail paritaires) se déroulent de manière distancielles, en privilégiant le système de visioconférence.

Un système d'audioconférence sera également mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Article 3 - Désignation de référents par organisation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au 30 novembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Le présent accord s'inscrit dans le contexte épidémiologique de la crise sanitaire auquel est confrontée la France en raison de l'épidémie de « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir la solidarité et luer soutien auprès de l'ensemble des salariés et des salariés du secteur du tourisme social et familial.

Conscients des conséquences délétères pour les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux souhaitent aménager les conditions de travail au sein des entreprises et au sein des établissements fermés pour la saison d'été 2020.

Il est important d'anticiper la fin de cette pandémie et de faire en sorte que les salariés puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, notamment en ce qui concerne l'activité latente des salariés de ces entreprises qui ont été fermés de nouveau.

Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Afin de faciliter et de fluidifier les échanges entre les partenaires sociaux durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne au sein de sa délégation un représentant de « 2 personnes référentes » en qualité d'interlocuteurs en charge de traiter auprès des autres organisations les questions et décisions de son organisation.

Article 4 - Fonctionnement des réunions paritaires dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Afin de permettre le bon déroulement de ces réunions paritaires distancielles, les partenaires sociaux souhaitent préciser les modalités d'organisation de la tenue des réunions, des votes, de prises de décisions et d'éventuelles procédures d'accords de branche durant la période couverte par le présent texte.

Article 4.1 - Organisation matérielle des réunions paritaires

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

L'organisation matérielle de l'ensemble des réunions paritaires est assurée par le secrétariat de branche.

Il lui renvoie en ce qui concerne le mode de convocation par un courrier adressé aux membres des listes de présence ou par voie électronique à la réunion en format papier par retour de mail.

Les convocations sont adressées 7 jours avant la tenue de la réunion.

Sauf cas contraire particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Article 4.2 - Déroulement des réunions

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Chaque membre participant à une réunion est tenu de sa présence par son représentant au secrétariat de la commission. Une

aisotetattn cnoumme puor l'ensemble de la délégation puet être réalisée par l'une des penornses désignées cmome « référent », par cuhqae oitangsaioin en aptlipoan de l'article 3 du présent texte.

Les dsusisonics se déroulent suos l'animation de la présidence en vigeuur qui s'assure que les epsxneoriss de cancuhe des onaortigsians présentes pseunsit penmeeilnt se faire.

Pour le bon déroulement des débats, aanvt de pedrrne la parole, chauqe pcirpiaatnt dreva firae snige anvat de s'exprimer.

Par ailleurs, les mbmeres n'ayant pas la plroae denrovt cupoer luer mrcphonioe aifn de fialicetr la compréhension puor tuos des échanges.

Au corus d'une réunion, si une ssinuepson de séance est nécessaire entre mbmrees d'un même collège, les modalités de msie en ?uvre snreot indiquées avant la suspension.

S'il y a leiu de voter sur une décision :  
? loqrsue l'expression des matadns se fiat au crous de la réunion, une cimftaoonrin arcynnsohe srea demandée à cuahqe onairgatoisn par vioe électronique, suos la forme d'un coeirrul trsnains par une pnsornee qui arua préalablement été désignée cmome « référente » par chuqae organisation, en alpicctioan de l'article 3 du présent tetxe ;  
? si les maandts ne puenvet pas être exprimés au cruos de la réunion, ils snot exprimés par les oagnoriasntis par échanges de coleuurrs sauvint les modalités et délais définis au cours de la réunion.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, sniuavt les modalités habituelles.

Enfin, un relevé des présences, jcfiiuittasf nécessaire puor oiruvr diort à l'ensemble des règles de fcmnnneait du paritarisme, srea établi par le secrétariat prraitiae puor caqhue réunion.

Ce relevé est tasirnms à chqae ootasnrigin qui cmfnoire par le rouetr de mial d'un de ses référents qu'il est croonmfte aux présences réelles puor sa délégation.

#### Article 4.3 - Modalités de signature des accords de branche durant la crise sanitaire du « Covid-19 »

Le présent accrod est ccnlou puor une durée déterminée. Il prend eefft à sa dtae de siurntgae et prnrda fin sur décision uiname des pnreteiaars scoiaux et au puls trad le 31 décembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Si un arcocd est sioums à signature, de manière exceptionnelle, un système de sgtinurae électronique srea mis en plcae puor ne pas reratedr les procédures d'extension et d'application des tetexs négociés.

Les règles relvaiets à l'opposition snot cleles miess en place par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 arivl 2020 ptrnaot deievrsr doospisiiins en matière de délais puor friae fcae à l'épidémie de « Covid-19 » dès lros que ces arcocds aunrot puor objet de faire fcae aux conséquences économiques, financières et sciaelos de la prpioatogan de l'épidémie de « Covid-19 ».

Par ailleurs, dnas ce cadre, les prraniaetes sciuaox cvnninoeet de svruie la procédure de dépôt des adccros de bnharce adaptée, à sivaor :

? le dépôt s'effectue par vioe électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en aootnjut aux pièces htneileeaulmbt rqueuess (version Wrod anonymisée et jfcaiufisttis de nitcoitifoan de l'accord aux otnarsgioanis snlidaeycs représentatives), une vosiern PDF de l'accord signé (ou une vroisen de l'ensemble des eraexeimpls signés par cacunhe des praiets s'il n'a pas été pssobile de faire freugir l'ensemble des seagtiunrs sur le même exemplaire). L'accord srea enregistré dès réception des pièces tmaserisns par vioe électronique. Le dépôt

## Accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en

ppiaer de l'original signé de l'accord prruoa être effectué postérieurement au dépôt de la vierson électronique.

Enfin, les cniontiods de validité des aroccds smuios à sruaingte répondent aux disnosiiptos légales et ceoleivntolennns en vigeuur.

#### Article 5 - Règles de remboursements liées au fonctionnement du paritarisme

Le présent aoccrd est cocnlu puor une durée déterminée. Il pnrnd eefft à sa dtae de stngriaue et prnrda fin sur décision uannime des pearintraes sacuios et au puls trad le 31 décembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Pour l'ensemble des comismisnos et des groeups de tariavl qui se dérouleront dnaurt l'application de cet accord, les règles hblalteuies prévues dnas le règlement intérieur de l'AGPTSF s'appliquent.

En ce sens, les prnieareats suioacx relpnelpat que le tmeps passé en réunion dntleilcase de bcharne est considéré comme du temps de tviaral eictffef conformément aux dnotpisiisns en vigeuur.

#### Article 6 - Durée et date de prise d'effet

*En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021*

Le présent acorcd est cclonu puor une durée déterminée. Il pernd effet à sa dtae de surniagte et pdnrrea fin sur décision uminnae des ptaerienars suaoicx et au puls trad le 31 décembre 2021. Il porura être prorogé si nécessaire et frea l'objet d'un blian ertne les peinterraas sicuaox avant son échéance.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès de la dctroiein générale du tavrail et au greffe du csoienl de prud'hommes de Paris.

#### Article 7 - Révision ou dénonciation

Le présent acrod est colcnu puor une durée déterminée. Il pnrnd eefft à sa dtae de sriunagte et prnrdera fin sur décision uamnine des ptarriaeans sioacux et au puls trad le 31 décembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Le présent aoccrd porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dooniipstsis légales.

## Article - Préambule

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée déterminée. Il prend eefft à sa dtae de saintruge et prnrda fin sur décision unnaime des pernetraias siacoux et au puls trad le 31 décembre 2020.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Au ragred du centxtoe aetcul tameteolnt inédit lié à l'épidémie du « Covid-19 », le gnmuerneovet a dû prdrene des mueress urnegtes et eiceenexoptlInls teels que le cniinnoefmet généralisé de l'ensemble de la population.

Étant donné que les mreess de déconfinement coeencnmmt déjà à être msies en ?uvre, les ptaaerierns sioacux ont souhaité oaenrigsr de manière spécifique et adaptée le duglaoie sicaol pandent cttee période aifn de poursiuvre la conudtie de lures tavrax et de sevgueadarr le duoliage saicol au sien de la branche.

C'est dnas ce carde que les pteerniaras soauiocx ont souhaité crcnuole le présent accrod de méthode aifn de petetmrre le mluelier fnntneiecomont des iestcnns et de prdrene tuoets les décisions iieplsaeensndbs et adaptées puor les stcuretrus et les salariés rlnaeevt du cmahp d'application de la civeonnton clovlecite notaanile du tousmire social et familial.

## emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Farnce ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA Soprt 3S ; SNEPAT FO,

Les conitoidns de rreoucs à l'activité paltrleie exioelplcennte prévue dueips le début de la crise saiarntie daemunert apeacipllbs au miuminm jusqu'au 31 décembre 2020 dnas nrtoe secteur, l'accord en présence a puor obctjief d'en prendre le reali à cotpemr au puls tôt du 1er jeianvr 2021 si la statoiuin économique des srtruetus l'impose.

Ils ont aisni convenu ce qui siut :

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

La crsie siiartnae engendrée par l'épidémie du « Covid-19 » entraîne de garves difficultés économiques dnas le scteeur du tourisme, et puls particulièrement dnas la bchranne du tumrosie saiocl et familial.

Afin de pertmrete aux erterepniss de fiare fcae aux conséquences économiques de l'épidémie de « Covid-19 », snas aoivr à procéder à des soupsrpinses d'emploi ou d'en lteimir le nombre, un nuaevov d'activité spécifique d'activité paillrete est mis en pclae à comptper du 1er jelluit 2020 : puor csuae « de réduction d'activité dublare » (loi n° 2020-734, 17 jiuin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il puet être mis en ?uvre jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet outil, aenrtmuet dénommé activité pielratle lungoe durée (APLD) a puor ojtebcif de prnrede le raeli du dissociptf exnicntopeel d'activité pllareite mis en paclre par les puovors pcibuls drunat la période de cinemfonent et acplpbiae jusqu'à la fin de l'année 2020 dnas nrote secteur. Si ce dtiisspiof d'activité prtialele exolnceeltnipe a peirms de pleilar les eetffs sur l'emploi druant la crise, il n'a cenpdanet pas été suffisant puor préserver bon nobrme de seutcturrs de la branche.

La crsie snitriaae ipamcte fertonemt l'activité du tsiomrue siaocl et familial, neomtanmt du fiat des rtrriocnsies de déplacement des populations, d'accueil des publics, des possibilités de raiaeostrtun ou d'activité piartes intégrant des ptrieastons de nos structures. Le taalbeu ci-dessous fiat état d'une eomtastiin des prtees dnas le seutcer entre les mios de mras et oobctre 2020 :

(Tableau non reproduit, caslubolnte en linge sur le stie Légifrance, riuqbrue Bnuelltis ofilecifs des cetonvnnois collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2021000\\_1\\_0000\\_0028.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021000_1_0000_0028.pdf/BOCC)

Pour la période d'octobre à décembre 2020, les peters snot estimées à 200 minliols d'euros ; des crhiefs actualisés porurnot être fuinros en tpems utile.

Ainsi, cette cisre enemelelxioentpnct grave, et inédite, réclame d'accompagner les beaiss daubelrs d'activités des suerucrtts de la bcanrhe du tmorsie socail et fialamil et de fraie de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absluoe patneretmt d'assurer une rerspie de l'activité le moment venu.

Par le présent accord, les pntraeeiras sciaoux coiennvnnet d'instituer le doiipitssf d'activité ptilelrae de lunoge durée, dénommée « ALPD », aifn qu'il pisuse être mobilisé, antaut que de besoin, dnas l'intérêt cmoun des salariés et des erenitpers de la branche.

Cet accrod vsie à ptemtere le reucros à l'activité paerlltie de lnouge durée en l'absence d'accord ccleotcif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un demuonct élaboré par l'employeur au nvieau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les peatinaerrs saocux reeanplpt qu'ils stoeainhut que la msie en palce de ce dpissitoif spécifique siot impérativement privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, aifn que l'accord de bcnahre juoe elxvenmsuceit son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. À ce titre, le présent acorcd ne sauirat rttmeere en cause les négociations en cuors sur ce thème qui devinot se pvruirose loyalement.

## Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Le chmap d'application du présent aroccd est cluei défini à l'article 1er de la cvoonietnn citeollcve nlaitnaoe du tsiomrue saciol et fimlaail du 28 jiuin 1979 (IDCC 1316).

Article 2 - Mise en œuvre de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne dsepisnot d'aucun délégué syndical, le présent acorcd de bnahre puet s'appliquer dnas les citoindns prévues aux aelricts suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui depnisost d'au mions un délégué syndical, une négociation lolyae diot être ovuerte sur la msie en plcae du présent dtiisoipsf spécifique d'activité partielle. Dans l'hypothèse où ctete négociation n'aboutirait pas, les patiers prévoient expressément que le présent acorcd de bnahre ne puet être mis en ?uvre qu'après la srungaitte d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions. (1)

Par ailleurs, puor les entreprises, groupes, ou établissements qui dseinspot d'au mions un délégué syndical, dnas l'hypothèse d'une dégradation de la suiitoatn économique en cuors d'utilisation de ce dstiipiosf spécifique, et anavt totue décision, l'employeur se réunira aevc le/ les délégués syndicaux. Cette réunion ptmerrea de firae le point sur la siiotuatn et d'envisager les éventuelles évolutions du dstiospiif à tvrraes la négociation. Dnas ce cas, une négociation lolyae diot être ortuvee et aibotur siot à un aorccd mrjitaoraie siot à la snigrutae d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

(1) Pshare eulxce de l'extension en tnat qu'elle cnivoetrnet à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 jlluiet 2020 modifié.  
(Arrêté du 10 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Salariés et activités éligibles  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Tous les salariés ont voactin à bénéficier du régime d'indemnisation du présent diisipostf spécifique d'activité ptilelrae de lnouge durée (APLD) quelle que siot la ntruae de luer cotrnat (CDI, CDD, cranott d'apprentissage, cratont de professionnalisation) et de luer activité.

Les salariés souims à une cvoinetonn alnlneue de fofriat en juros peuvent également être placés en activité prltleiae conformément aux dptisoionsis légales et réglementaires en vigueur.

Il est ednnetu ernte les ptirearenas sicaoux de la bcrnahe TSF que l'APLD ne puet être msie en pclae que dnas le sirtct crade des dsointspois légales et réglementaires en vigueur.

## Chapitre II Conditions d'application

Article 4 - Indemnisation des salariés et réduction du temps de travail  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Le dipotisisf spécifique d'activité praellte de lunoge durée (APLD) au bénéfice des estperneis fnaasit fcae à une bsasie drauble

d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le décret unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

La limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le décret unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à toute fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute, sans déduction de congés payés. Si les conditions économiques le permettent, le décret élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité supérieure au minimum légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de prise en compte de l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une aide financière d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables et financée par l'État et l'Unédic.

Cette aide est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, sans déduction de congés payés. En cas de dépassement l'entreprise devra indemniser le CSE quand il existe et les salariés au préalable conformément à l'article 10.

Cette indemnité est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Les salariés soumis à une obligation de confidentialité en vertu de l'article 17 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux bases de données, sont soumis à une obligation de confidentialité décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de calcul suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :

4 x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, et non de l'heure supérieure.

#### Article 5 - Conséquences de l'entrée dans le dispositif *En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les dispositions collectives en vigueur :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- ? l'ouverture des droits au 13 mois ;
- ? l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés ondues pendant l'année de suspension de l'activité partielle ;
- ? les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations croisées au niveau des garanties maintenues).

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, elle ne peut être prise en compte que pour les salariés qui auraient perçus le salaire s'il n'avait pas été placé en APLD.

#### Article 6 - Engagement en matière de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Les partenaires sociaux de la branche collective ont l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils s'efforcent donc que la mise à disposition des salariés au sein des entreprises et de la branche permette la prise en compte des formations initiales inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son représentant hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial?). Les parties prenantes, y compris une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période ou pour une reconversion professionnelle, sont définies dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivies durant la période de mise à disposition de l'APLD afin de favoriser.

#### Article 7 - Engagements en matière de maintien dans l'emploi *En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Les engagements en matière d'emploi fruent dans le décret unilatéral pris sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, et que l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette assiette des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la

durée du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les épaves n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour recouvrer des emplois qui sont en activité partielle.

#### Article 8 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes *En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prêter attention à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant la durée d'application du dispositif, les parties conviennent, par souci de cohérence avec le principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs départs et ne diminuent pas de manière (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la situation est concernée).

#### Article 9 - Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitent bénéficier du régime spécifique d'APLD en appliquant le présent accord élaboré un document ayant pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des dispositions du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le dispositif de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et les perspectives d'activité qui verra compléter le dispositif global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD).

3° La réduction maximale de l'horaire en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.

4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de financement pour les entreprises en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 10 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que conformément aux textes en vigueur, l'employeur s'expose à devoir répondre à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié inscrit en réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des raisons énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les parties conviennent de s'efforcer de préserver la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des mesures de soutien de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises doivent prendre des engagements en matière d'emploi et de formation pour les salariés concernés par ce dispositif dans le respect des articles 6 et 7.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de modification ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

#### Article 10 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

L'employeur informe immédiatement les salariés sur tous les aspects d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation?) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe immédiatement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier).

L'employeur fournit au moins tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de société syndicale, les informations anonymisées suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- ? l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD?) des salariés concernés par l'APLD ;
- ? le nombre de salariés d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- ? les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en formation professionnelle ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité ;
- ? les efforts proportionnés des instances dirigeantes.

Les informations transmises par voie électronique au secrétariat de la CNPPI (cnpni@gsof.org) :

- ? le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et transmis aux représentants du présent accord de branche ;
- ? ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à divers aspects liés à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au rattachement du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces engagements et actions est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

## Chapitre III Stipulations finales

#### Article 11 - Durée de l'accord et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Le présent accord est conclu en application de la procédure de l'article 11 du décret n° 2017-1033 du 21 juin 2017 relatif à la procédure de son renouvellement.

Il conviendrait ainsi les documents visés dans cet accord et triamns à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 12 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 - Conditions de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Les parties signataires conviennent à la CNPPI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CNPPI conformément à l'article 10 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'avenant. La CNPPI emmène ce point au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et de conventions unilatérales transmises à la CNPPI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

La CPPNI a la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, l'étude des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- ? nombre d'entreprises ayant recours au dispositif APLD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- ? nombre de salariés concernés ;
- ? volume d'heures total sur la période ;
- ? autres spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 14 - Conditions de révision

## Accord du 3 février 2021 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Farcne ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021*

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Le présent accord prouve l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera organisée et accompagnée d'une procédure de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le présent accord n'empêche pas les parties de conclure, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devant s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, restant en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se réunir pour un premier point d'étape en juin 2021 et qui sera renouvelé en décembre 2021. Enfin, un bilan de cet accord sera effectué à son terme en juin 2022.

Article 15 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Le présent accord est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les délais prévus par le code du travail *fre* l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicables en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la pandémie de l'épidémie de « Covid-19 ». (1)

Après avoir négocié par visioconférence et la conclusion des parties précédentes, les représentants syndicaux ont signé l'avenant au nom de leur organisation grâce à un dispositif de signature électronique.

(1) Les termes « et fre l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicables en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la pandémie de l'épidémie de covid-19. » sont exclus de l'extension cmmoe étant contraire aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020.  
(Arrêté du 10 février 2021 - art. 1)

Article 16 - Conditions d'adhésion

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les organisations signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche au sens de l'article 1er de la convention collective du tertiaire social et familial.

Les parties conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières par titre d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

Article 2 - Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021*

L'article 23 de la convention collective des agents de nettoyage prévoit un statut particulier au salarié saisonnier travaillant dans les entreprises de la branche. Les dispositions d'ouverture étant particulièrement impactées par les mesures gouvernementales décidées dans le contexte de l'épidémie de « Covid-19 », avec au premier chef une fermeture des entreprises de nettoyage des structures, les dispositions



hiulatebles de ce dirot au rnmelunoevet devnoit être aménagées.

### 2.1. Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mias qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne sont pas au cours de la saison estivale canuvrot les soirs : hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022 pour les motifs visés à l'article 2.2.

### 2.2. Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23 a de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers teiuitrlas au sens de l'article 23 b, le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la saisonnalité liée à la « Covid-19 » ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 c de la convention collective.

Ce non-renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- ? la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ? ou la diminution de l'effectif du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers concernés les droits au jour de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la convention collective tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits sont acquis dès la saison été 2021 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'hiver ou qui ne sont pas recrutés pour la saison d'été en raison de la saisonnalité, dès la saison hiver 2021-2022.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen possible de conférer une date certaine à cette information.

### 2.3. Dispositions complémentaires visant les salariés

Les salariés saisonniers ayant dû pour des raisons économiques exercer une autre activité salariée qui ne leur permet pas d'être disponibles pour la saison peuvent, sous réserve de fournir une copie du contrat de travail ou d'une attestation d'emploi, conserver leurs droits au titre de l'article 23 de la convention collective durant la durée de l'accord.

Le salarié concerné informe l'employeur par tout moyen dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai maximal de 5 jours ouvrés à compter de la première présentation de la copie du contrat de travail par l'entreprise si elle est effectuée par courrier ou de l'accusé réception si elle est effectuée par e-mail.

Ces salariés saisonniers doivent au renouvellement dès la saison suivante et au plus tard au cours de la saison été 2022.

## Avenant du 3 février 2021 prorogeant l'accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19

Article 3 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au plus tard le 30 juin 2022.

Une clause de révision est prévue afin de faire un point sur l'évolution de la saison estivale au cours du mois de novembre 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la publication de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises adhérentes des organisations patronales représentatives en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4 - Révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé (1) conformément aux dispositions légales.

(1) Les termes « ou dénoncé » sont elcuxs de l'extension cmmoe étant citée dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent accord s'inscrit dans le contexte épidémiologique de la saison estivale qui est confrontée à la crise en raison de l'épidémie de « Covid-19 ». Les partenaires sociaux de la branche expriment leur soutien et leur solidarité auprès de l'ensemble des professionnels (employeurs et salariés) du secteur du tourisme saisonnier et familial.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du précédent accord de branche conclu le 10 juin 2020 sur le même objet. Compte tenu des conséquences déléatoires pour les professionnels du TSF (employeurs et salariés) faussant la concurrence au développement de l'épidémie, les partenaires sociaux souhaitent à nouveau aménager les conditions de travail des professionnels au renouvellement du contrat saisonnier, pour les professionnels saisonniers (hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022).

Compte tenu des incertitudes liées au contexte sanitaire et aux décisions prises par le gouvernement, les partenaires sociaux conviennent que les délais de négociation fixés à l'article 23 de la convention collective sont suspendus et remplacés par la durée de l'accord par un délai raisonnable adossé à la temporalité des actions gouvernementales ou à la durée de l'activité économique de la structure.

L'objectif est de faire en sorte que les professionnels puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, ce qui permettra une véritable relance de l'activité touristique la saison suivante.

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP France ; HEXOPEE, CSD CGT ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021

L'accord de méthode conclu le 10 juin 2020, à durée déterminée, pour maintenir le dialogue social de la branche TSF durant cette période exceptionnelle est reconduit à compter de la date de signature du présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent avenant prendra effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 2021

Au regard du contexte atecul temteanolt inédit lié à l'épidémie du « Covid-19 », les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 10 juin 2020 visant à permettre un meilleur fonctionnement des entreprises et à rendre toutes les décisions plus souples et adaptées pour les entreprises et les salariés en tenant compte de l'application de la convention collective nationale du commerce social et familial. Cet accord est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Compte tenu de la situation qui prévaut il est nécessaire de revoir ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prise de décisions.

alors qu'est toujours le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

?? la responsabilité :

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

?? le niveau de connaissances et/ou expérience :

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

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

?? le relationnel :

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

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

Article 2 - Modification de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les partenaires sociaux ont convenu d'annuler et de réappliquer l'article 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les dispositions suivantes.

« C'est par niveau des emplois simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

## Avenant n 65 du 3 février 2021 à l'avenant n 38 du 25 juillet 2001 relatif à la classification conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Faivre ; HEXOPÉE, FS CDFP ; CSD CGT ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er - Actualisation des critères classants

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les parties ont convenu de remplacer l'article 3.1 b de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les dispositions suivantes.

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

? au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

? et au regard des 4 critères suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

?? l'autonomie/initiative :

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

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des interventions requises, de la nature et la fréquence des contrôles

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une série de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des connaissances et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences requises dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.

B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles effectués au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi, notamment l'éventuelle création d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité. Diplômes ou certifications équivalentes acquis par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges fréquents variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fixe le périmètre des activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité partielle sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ?) et limité.	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou certifications équivalentes acquis par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 4.	Échanges spontanés une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard de la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité partielle sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe ?) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de gestion et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou certifications équivalentes acquis par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ ou dans la filière de niveau 5.	Échanges spontanés une capacité à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité partielle sur un périmètre de gestion large et structuré (service, budget, équipe ?) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de gestion et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en partie limitée à la fonction occupée.
F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, concevoir un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, évaluation des écarts objectifs/ résultats.	Responsabilité de gestion d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience professionnelle à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en partie élargie.

G	Prévision, obligation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en référence à une ligne particulière définie.	Très large autonomie impartie une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la responsabilité économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ ou disciplinaire et/ ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
---	---	---	---	--	--

\* Statut cadre applicable à partir du niveau F.

Article 3 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les particularités sociales mentionnées ne pas avoir entraîné l'adoption de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

## Avenant n° 66 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP France ; HEXOPÉE,
Syndicats signataires	FS CDTF ; CSD CGT ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 1er du titre Ier :

? les termes « sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer » sont supprimés et remplacés par « sur le territoire national » ;

? afin de tenir compte de la nouvelle nomenclature des codes NAF, et surtout à titre indicatif, les modifications suivantes sont apportées :

?? les termes « le code NAF 55.2E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z » ;

?? les termes « les codes NAF 55.2C et 63.3Z » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z » ;

?? les termes « les codes NAF 74.1J et 91.3E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 70.10Z et 94.99Z ».

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille de classification professionnelle visée aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans la branche TSF depuis le dernier texte consacré, il est approuvé et adopté par les représentants sociaux de procéder à une modification des critères contractuels afin de rendre la grille professionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employés et salariés de la branche.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

L'article 2 du titre Ier relatif aux « avantages acquis » est supprimé.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3 « Liberté d'opinion et droit syndical » du titre Ier :

? à l'article 3.1 relatif au « Droit syndical » :  
les termes « 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 traiter aux cas litigieux une solution équitable. » sont supprimés ;

? à l'article 3.2 bis relatif à la « consultation sociale » :  
à la suite des termes « L'affichage des consultations s'effectue le plus tôt possible sur des panneaux mis à la disposition des organisations syndicales » sont ajoutés les suivants : « Ces panneaux sont destinés de ceux affectés aux réunions du comité social et économique » ;

? à la suite de l'article 3.2 bis relatif à la « consultation sociale » est inséré un alinéa 3.2 ter comme suit :

« 3.2. ter  
Représentant de section syndicale

Chaque salarié non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndicale. Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs ».

? au sien de l'article 3.3 rtaief aux « délégués sicyaudnx » : le talaebu rennrapet le mantnot msuneel des crédits d'heures est supprimé et remplacé par le teblaau sunvait :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mneeuul du crédit d'heures
26 à 49	5 heures
50 à 150	12 heures
151 à 499	18 heures
500 et plus	24 heures

les teerms « Les modalités relvitaes au rrembsouenet des frias de déplacement snot définies à l'article 61 » snot supprimés et remplacés par « Les modalités releiatvs au reombesmrut des frais de déplacement snot définies par le règlement de l'AGPTSF » ;

? à l'article 3.3 bis relatif aux « Moenys mis à dionopiistss des délégués sanicydux » :

les teerms « Tuot nvoeuau délégué scyaindl désigné bénéficie de 5 jorus de foaimtorn économique sloen son coihx » snot supprimés et remplacés par : «Le congé de frtiomaon économique, salcoie et scliydnae est ourevt à tuot nauevou délégué siadnycl comme à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est mobilisé dnas le crdae des donsitposiis légales applicables, à soaivr 12 jrous par an paonuvt atdnirtee 18 juros puor les atearimnus des sategs et des ssenosis de formation.(1)»

(1) L'article 3.3 bis du ttire I de la coionntven cclvoitele naolanite tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve du rpeest des dtnsspoiois de l'article L. 2145-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er aivr 2022 - art. 1)

#### Article 4 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

Compte tneu de la nuatre et de l'objet du présent avenant, les paarneeitrs sauoicx cennmroift ne pas avior entdenu pernrde de snittopiuals spécifiques à l'égard des eertieprns de monis de 50 salariés, aurtas que cleees prévues dnas le ttexe cinetennoonl inaitil qui snot conservées et celes tirées des dinoiipstoss légales et réglementaires en vigueur.

Le présent anevnat s'applique dnoc à l'ensemble des erineptres visées dnas son cmahp d'application seul que snot luer effectif.

#### Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

## Avenant n 67 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Frcnae ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

#### Article 1er En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le sous-titre « Délégués du pnroneesl » et l'article 4 du ttire II « Élection des délégués du pnreeonsl » snot supprimés et remplacés par :

« Comité siacol et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

Le présent anvneat est notifié par aivs recommandé et déposé par la parite la puls digtinele dnas les contoniids prévues par le cdoe du tirvaal et frea l'objet d'une ddnmeae d'extension auprès du mritnsie du travail.

Il est clocnu à durée indéterminée et il pndrrea efekt le peermir juor sniuvvt la dtae de publaiticon de l'arrêté d'extension au Journaul officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

Les peatinerras siaucox de la bnchare du tmsioure sciaol et faimlial ont décidé de mtrtee à juor l'écriture du ttxee de la cvnniooten ccllovtee niaonatl du TSF puor tiner ctpmoe des réformes sucecsesvs du dirot du traivaal iuenenrvts au cruos de ces dernières années, et ce dnas un oibtjcef d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mterte le txtee cineoonvntel en conformité avev les dernières évolutions légales et réglementaires nnotamemt ieuss :

? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rilavtee au dgiuolae siaocl et à l'emploi ;

? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ravietle au travail, à la msdoanietron du dalouige sciaol et à la sécurisation des pcoraus psoolenfnsiers ;

? des odarnonnecs du 22 seberpmte 2017 deits « Mcoran » n° 2017-1387 rletvaie à la prévisibilité et la sécurisation des rotenlias de trvaial et n° 2017-1385 rivetlae au rrmeeenfenoc de la négociation cvilocette ;

? de la loi n° 2018-771 du 5 sebpmerete 2018 puor la liberté de ciihosr son aevinvr professionnel.

Il est précisé que cttee aalusiaticotn se vuet à driot ctineoovennnl constant, au snes où les aatnvges covlotnneennis antérieurs snot conservés et repris, les doiiosstnps obsolètes snot par aleluris corrigées ou supprimées.

Ce tavrial de msie à juor du txete cneoninntvoel est réalisé en pesuluris temps, et frea l'objet d'avenants successifs.

Le présent aanvnet vsie à la msie à juor du ttire Ier de la cnvotineon ctlecvoile naatonlie TSF rtaelif aux « Diisptsoonis générales ».

#### Article 4 Mise en pclae et coioipmiston du CSE

Dans cuhaqe établissement oacnpcut hunlbtlaemiet au minos 11 salariés équivalent tmpes pieln (ETP), il est institué un comité siocal et économique (CSE).

Les cehfs d'établissement snot tenus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et solen le portlcooe d'accord préélectoral signé avev les otganioaisrns syndicales.

Les représentants snot élus puor 4 ans, suaf arcoed d'entreprise fnxait etnre 2 et 4 ans la durée de luer mandat. Ils snot rééligibles.

Le nmbore de mermbes élus du CSE est focntoin de l'effectif moyen de l'entreprise. Il est déterminé par les ditpnoissois légales et réglementaires.

Les atutbitonris du CSE snot énoncées aux ailctres 6 et 7 de la présente convention. Elles vrneiat en fnocoitn de l'effectif de la succtrrue cmroe prévu aux atlcrcis L. 2312-1 et stnvias du cdoe du travail.

Conformément aux dnsootsipiis légales, cuhaqe oargosanitin snldcyiae représentative désigne un représentant au CSE, qui asitsse aux séances avev viox consultative. Ce représentant est ogoenmbaetirilt chiosi prmai les mermbes du posnernel de l'entreprise et diot rlipmer les cdiotnonis d'éligibilité fixées à

l'article 5. Dnas les erpeiestnrs de moins de 300 salariés, le délégué siaydcnl est de dorit représentant sdicnyal au CSE (RSCSE).

Il est asusi rappelé que les setcurruts pvenent par aocrcd d'entreprise mrtete en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du cdoe du travail. Tuot mbemre élu du CSE, ttiurlaie ou suppléant ou tuot salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), puet être représentant de proximité. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 5 du titre II retailf à l'« Électorat et éligibilité » est inchangé.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 6 « Msinsios » du trtie II est supprimé et remplacé par l'article sauvin :

#### « Atlrcie 6

Attributions du CSE dnas les etinsperres d'au mions 11 salariés et de mions de 50 salariés.

La délégation du pnoneesrl au CSE a puor msoisin :

? de présenter à l'employeur les réclamations ilnvuiideleds ou cvilolectes relvaetis aux salaires, à l'application du cdoe du tiavral et des aterus dsponisitis légales ccononranet nmeanmott la pocrtioietn sociale, asniï que des cnonitonevs et arocdcs aileppblacs dnas l'entreprise ;

? de cituobrenr à puorvimor la santé, la sécurité et l'amélioration des cdntoiinos de tviaarl dnas l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du taarvl ou de mdealais posesolerflnnis ou à caractèrè posreneionsfl ;

? d'exercer le dirot d'alerte en cas d'atteinte aux driots des psnnreeos ou de dagner grvae et ienminmt dnas les ciontidns prévues par les ditionpossis légales et réglementaires.

Les mmrebes de la délégation du pnoneesrl du comité pneuvet ssiiar l'inspection du tiaavr de tuotes les panteils et oisvrbaeots retivales à l'application des dtoisnopsis légales dnnot elle est chargée d'assurer le contrôle. »

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 7 « Eceicxre des fooncntis de délégué » du trtie II est supprimé et remplacé par l'article savinut :

#### « Acrlite 7

Attributions du CSE dnas les eerreniptss d'au mnios 50 salariés

Dans les sutrurctes d'au mnios 50 salariés ETP, otrue les artiionbutts précitées à l'article 6, le CSE a puor moissin d'assurer une eisxoserpn cclvliotee des salariés pteremtnat la psire en cpomte ptnnrameee de leurs intérêts dnas les décisions rtevlieas à la geotisin et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fmarooitn presiflnsenoole et aux tnhecieus de production. Le comité est consulté sur les qteionsus intéressant l'organisation, la gsoietn et la marche générale de l'entreprise dnas les cdreas prévus par les aritcels L. 2312-8 à L. 2312-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du cdoe du travail, duex mmeerbs du CSE, désignés par celui-ci, atsisnest au csnieol d'administration ou du coinsel de saevlcuirline des organismes, sloen le cas, aevc viox consultatives. »

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Le sous-titre « Comité d'entreprise » et l'article 8 du trite II relatif à la « Création et élection du comité d'entreprise » snot supprimés et remplacés par l'article svnaut :

#### « Aticlrè 8

## Fonctionnement du CSE (dispositions communes)

### Article 8.1

#### Heures de délégation

L'employeur est tneu de liasser à chaucn des mrembes élu au CSE le tmeps nécessaire à l'exercice de lures fonctions.

Les memebms du CSE dsposneit d'un crédit d'heures dites de « délégation », considérées cmme de tpems de tvarail effectif.

Si le CSE est mis en pclae dnas des établissements oapnucct huianeetellbmt ertne 6 et minos de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 heuers par mios est accordé.

Ce crédit ne puet être inférieur à :

? 10 heuers par mios dnas les esrieertnps de moins de 50 salariés

;

? 18 hurees dnas les aetrus entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des sialoiutpnts différentes, en atioclpiapn de l'article R. 2314-1 du cdoe du travail, les heerus de délégation puor cuqhae mebrme élu s'élèvent à :

? 10 hueers par mios puor les ersretpeins de 11 à 49 salariés ETP

;

? 18 hreeus par mios puor les eneirpsetrs de 50 à 74 salariés ETP

;

? 19 hueers par mios puor les errtinpeses de 75 à 99 salariés ETP

;

? 21 hreues par mios puor les eeietrnprss de 100 à 199 salariés ETP ;

? 22 heerus par mios puor les eprnsierets de 200 à 499 salariés ETP ;

? 24 hereus par mios puor les ertsenpeirs de 500 à 1 499 salariés ETP.

Ce temps puet être cvteimeunmlat utilisé dnas la litmie de 12 mios et ne puet dépasser une fios et dimee le crédit d'heures de délégation mseneul conformément aux ditsopiions légales et réglementaires.

### Article 8.2

#### Moyens du CSE

L'employeur met à la dstipioison des merbems élus du CSE le lcoal et le matériel nécessaires puor luer ptreemrte de repmilr luer mission, et noaemmt de se réunir.

Compte tneu de la sturturce de l'établissement, ce lcoal puet ne pas être mis à la dioisotspin pnrtaneme et elixvusce des meembs élus du CSE.

Dans ce cas, les mrbemes élus du CSE dpoenisst alros du matériel de rnagenmet nécessaire, frmeant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils snot occupés par les membres, est placée suos luer responsabilité.

### Article 8.3

#### Circulation et affichage

Pour l'exercice de lures fonctions, les membres élus au CSE et les représentants sdaucynix au comité peuvent, dranut les hueres de délégation, se déplacer hros de l'entreprise.

Ils peevunt également, tnat dnuart les hurees de délégation qu'en doerhs de lreus heeurs heleibultas de travail, cireulcr lnmreeibt dnas l'entreprise et y prredne tuos cocattns nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmnmoeat auprès d'un salarié à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas aepotrr de gêne iotnptamre à l'accomplissement du taarvil des salariés.

Les mbrmees élus du CSE peuevnt fraie aeiffhcr les rneensenteigms qu'ils ont puor rôle de pteror à la concnsnsaaie du presennoal sur des emelctnapmes omtgeliobrneiat prévus. Ils dneovit être dcitstins de cuex qui snot affectés aux cmnounoimtiacs syndicales. »

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 9 rtailef à l' « Électorat, éligibilité » du tirtè II est

supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 9

Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés

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

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

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

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

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

Article 7

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 10 relatif à la « Durée du mandat » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 10

Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de 50 salariés

Article 10.1

Réunion du CSE

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

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

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

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

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

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

Article 10.2

Convocation et résolution du CSE

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

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

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

Article 10.3

Consultations et informations régulières

Le comité social et économique est consulté sur :

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

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociales (BDES) rassemblant les informations nécessaires à ses conclusions et informations régulières. La mise à jour est actualisée des données de la base est actualisée au CSE, ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmise à l'autorité administrative.

10.4

Budget du CSE

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

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

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

Article 8

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

L'article 11 relatif à la « Mission du comité d'entreprise » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 11

Mise en place de la CSSCT

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

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

Article 9 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les priorités suivantes ne pas avoir entraîné de changements spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Les peanitaerrs suaicox de la bnrcxae du timosure siaocl et familial ont décidé de mttree à juor l'écriture du ttxee de la cevtooninn ctelcolvie nalnaotie du TSF puor tienr cotmpe des réformes sevcuisescs du diort du taivarl itevrenunes au cuors de ces dernières années, et ce dnas un otbejcf d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en eefft estimé nécessaire de merte le ttxee covnieenotnl en conformité aevc les dernières évolutions légales et réglementaires nmmoaetnt iuesss :  
? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rleaivte au dolugiae soaicl et à l'emploi ;  
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtlevaie au travail, à la mdirnsoteioian du dgluiaoe soical et à la sécurisation des puarocrs

## Avenant du 29 septembre 2021 à l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Fnacre ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a puor ojbet de progeror l'ensemble des dnpsoiitios de l'accord du 27 noremvbe 2019 rtleiaf au fencaeinmnt de la foamriton prnenefososille et de l'apprentissage.

Les paereinarts sciaoux coneinvnnet de se réunir avnat le temre de l'avenant puor fiare un bilan de l'application de l'accord dnas les etrsprinees de la bnrcxae du tsmroieue social et familial.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le chmap d'application est scnemtrteit iineqdtte à l'accord ciltceolf de bhrance du 27 nvobmere 2019. Il prévoit dnoc des règles particulières puor les eirenprstes en foniotcn de luer tallie (? 300/+ 300) mias ne denipost pas de slatpiintous particulières

## Accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE ; FFTV,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet et champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd a puor ojbet la msie en pclae d'un régime « fiars de sante? » anisi qu'un régime de prévoyance oraloibgte cvraonut les reisuqs snivutas tles que mentionnés dnas le taealbu des

pesneolfnoriss ;  
? des ocndnenaors du 22 sebrmepte 2017 deits « Mroacn », n° 2017-1387 rviettae à la prévisibilité et la sécurisation des raeotnlis de taarvil et n° 2017-1385 rvteliaie au rnemfoceent de la négociation cctloive ;  
? de la loi n° 2018-771 du 5 spebertme 2018 puor la liberté de coishr son aneivr professionnel.

Il est précisé que cttee aoltsictaauin se vuet à droit cnntnnvoeioel constant, au snes où les aagtvnes cionenneontvls antérieurs snot conservés et repris, les dsinioostips obsolètes snot par aluerils corrigées ou supprimées.

Ce tivaarl de msie à juor du ttexee cnnoienentvnl est réalisé en pisruuels temps, et frea l'objet d'avenants successifs.

Le présent avanent opère une msie à juor du titre II de la ceovtonnn cetliclove ntaioanle TSF reatilt à la « Représentation du prenoesnl ».

relivtaes aux enspetires de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anveant eenttra en vuguier le 1er jvienar 2022, siot au terme itiaintl de l'accord du 27 nbmveore 2019.

Il est cclonu puor une durée déterminée de duex ans. Il avrirera dnoc à échéance le 31 décembre 2023.

Article 4 - Formalités de dépôt et d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aanevnt est notifié par aivs recommandé et déposé par la ptraiie la puls dtlieinge dnas les condotiins prévues par le cdoe du tviaarl et frea l'objet d'une dnamede d'extension auprs du mirtsine du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les prneraeatis scuoiacx de la bchnrae du tmsroieue sicaol et faamlil ont décidé de pognorelr les snoaliitupts de l'accord rietalf au fcimnanenet de la firotoman peerofslsoinnle et de l'apprentissage du 27 nmovbere 2019. Cet arcocd aviat été cnoclu puor une durée de duex ans au treme de lluaeqe les paerntaries soaicux anviaet prévu de desresr un blain des eeaentgnmgs cntvennilneos pirs draunt ctete période. Malheureusement, la crsie saniritae a mis un feirn irtopmnat à l'utilisation des fonds puor la frmooiatn poseeosinflrne et il est aujourd'hui iimbolsspe de drsseer un bilan.

Les ptaereinars siouacx ont dnoc décidé par ce présent avnneat de pregroor l'application de l'accord du 27 nrmvbeoe 2019 :

geatrinas fiugnart en annxee : décès, incapacité toermapie ou toalte de travail, invalidité et incapacité permanente.

Les dsnooisiptis de l'accord snot abipacelpls à l'ensemble des etensrrpies rlevant de la ctevnoin clecolvie niaaoltne du tmirsuoie sicaol et familial, telles que définies à l'article pirmeer de ltiade citnvenoon collective.

Article 2 - Organismes assureurs recommandés en santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La procédure de msie en concurrence, rpcteensat l'ensemble des critères réglementaires, a pirem à la csosmiiion patriaire nitnolaae de prévoyance (CPNP) de rmcenedmaor à ctomepr du 1er jaievr 2022, toirs omrnisages assureurs, puor une durée mlxamiae de cniq ans.

La cimmsosoin prtaraiee notaalnie de prévoyance (CPNP) a recommandé les oimngerass aureruss stainvus :  
? Mfoaklaf Hiuanms Prévoyance, itttinoisun de prévoyance régie par le lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, aanyt son siège



socioal 21, rue Laffitte, 75009 Paris, numéro Siren 775 691 181 ;  
? Hnimraoe Mutuelle, grpoue VYV, mutulele soimse aux  
dtisiosoinps du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au  
répertoire SRIEN sous le numéro SEIRN 538 518 473, numéro  
LEI 969500JLU5ZH89G4TD57, et anyat son siège socioal au 143,  
rue Blomet, 75015 Paris.

Le guorpe VYV, uionn mlitatusue de gurope ssoimie aux  
dspotiinsos du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire  
SREIN sous le n° 532 661 832, siège socioal : 33, anvuee du  
Maine, BP, 75755 Prais Ceedx 15, enregistrée à l'ORIAS sous le  
n° 18001564 en tnat que minrtaaade d'assurance de la mullutee  
aussreur Hnmroaie Mtleuule asruse la ctiodnrooain du dtisipisof  
et l'interlocution cmmcreaiole ;

? Umanens, uionn de grupoe mtalstuuie régie par le cdoe de la  
mutualité et susiome au lrvie I, Siren n° 800 533 499, siège socioal  
: 40, blaovreud Richard-Lenoir, 75011 Paris, composée de :

?? la Mlluette Familiale, mluleute smiosue aux dpostiosins  
du lrvie II du cdoe de la mutualité, Siren n° 784 442 915, siège  
sacoil : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, aeuurssr à heauutr de  
1/3 du risque, apériteur, gitsraionee et dirsbeitur ;

?? Identités Mutuelle, mlulutee ssmiuoe aux disoisoinps du lrvie  
II du cdoe de la mutualité, SEIRN n° 379 655 541, siège socioal :  
24, bouevarld de Courcelles, 75017 Paris, aussruer à hueuatr de  
1/3 du rsique et diirtbueustr ;

?? l'UMG Mutualia, unoin de meulutes du lrvie I du cdoe de la  
mutualité, immatriculée au répertoire SRIEN sous le n° 823 416  
359, siège socioal : 19, rue de Paris, 93013 Bnobigny Cedex,  
aesurr à huueatr de 1/3 du rusqie et distributeur, composée de  
:

?? Mtluaiua Grnad Oseut (MGO), muulette suoimse aux  
distinooisps du livre II du cdoe de la mutualité, n° SREIN 401 285  
309, siège sicaol : prac d'activité de Laroiseau, 6, rue Anita-Conti,  
CS 82320, 56008 Vnenas Cedex, asuuresr à 1/9 du ruqise et  
diituetbrsr ;

?? Mutailua Acnialle Santé (MAS), muletule ssmoie aux  
dssoiionps du livre II du cdoe de la mutualité, n° SREIN : 403  
596 265, siège soacil : 1, rue André-Gatoux, 62024 Arars Cedex,  
assurer à 1/9 du risuqe et dsuibuertitr ;

?? Mulaiuta Tieiroterrs Seirilados (MTS), mulutele sumosie aux  
dtoiipinoss du livre II du cdoe de la mutualité, n° SEIRN : 449  
571 256, siège social : 75, aevune Gabriel-Péri, 38400 Saint-  
Martin-d'Hères, asuser à 1/9 du rqsuie et distributeur.

### Article 3 - Régime frais de santé

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

#### 3.1. ? Prestations

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dnas le cdare du  
diisotspif relatif aux cottrans « rpbnaeesols », en aoipaptclin des  
aterilcs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité  
sociale.

Sont pirs en cptmoe dnas le cdrae du présent régime les giaeartns  
définies dnas les tubeleax fnigurat en axenne et en tuot état de  
cuase l'ensemble des acetis et poeohgtlias pirs en crhgae par la  
sécurité sociale. Sulees snot eluecxs les dépenses de sions ou  
iovnnteneirs non peirs en cahrgre par la sécurité sociale, suaf  
puor les cas expressément prévus dnas le tlaabeu des garanties.  
Le scviere des prienoatsts est par alreulis conditionné au rcspeet  
des diposotsinis légales en tmrees de prescription.

Le cuuml des paenrstitos versées à un salarié au ttrie des régimes  
sécurité soalcie et complémentaire ne puet excéder, puor cqahue  
acte, les frias réels engagés, le cas échéant dnas les plofands  
fixés par la réglementation.

Toute errsentipe adhérente a la faculté d'améliorer tuot ou parite  
des gtenraias définies ci-dessus en sisoncuvrat des cottrans  
complémentaires faris de santé par aorccd d'entreprise ou par  
décision unilatérale après clastinootn des itisuintonts  
représentatives du pseonnel lorsqu'elles existent.

Les tblaeeux de gnatearis fianrgut en aexnne de l'accord snot  
définis suos réserve des dsioiotsinps légales et réglementaires  
poavunt iirvtenner à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les nvaeiux de garniteas et/ ou les tuax de csotaitoin  
sonert modifiés par aorccd ernte la csimiomson piirrtaae  
nalatione de prévoyance (CPNP) et les ormsienags recommandés.

Les entisrrpees non adhérentes à l'un des ctartons srtcsious  
auprès des oasgnerims auseursrs recommandés dvnoert

reetcsepr les mêmes niaeux de gtreainas minimales.

#### 3.2. ? Couverture

L'adhésion au régime fiars de santé est oaiorgtlbie et s'applique  
dès le juor de l'embauche puor l'ensemble des salariés puor les  
fiars de santé, à l'exclusion de cuex mentionnés à l'article 3.2.1  
du présent accrod qui ont demandé une dspsneie d'adhésion.

La croveturue ? fiars de santé ? oraioibltige vsie le salarié et ses  
entfans dnas le carde d'un crantot santé de tpye ? flmiale hros  
coionjnt ?.

Sont dnoc ceoruvts :  
? le salarié ;  
? ses ennafts à charge.

Sont considérés à charge, indépendamment de la pstiooin fiscale,  
les etannfs de l'assuré et de son cjnnioot (ou cucibon ou  
ptnaearrie lié par un Pacs) dnot la foialtiin aevc l'assuré, y cmirops  
adoptive, est légalement établie :

? jusqu'à luer 21e anniversaire, snas cooiitdn ;  
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cnodoitin siot :  
?? de pisurrvuoe des études dnas un établissement  
d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le  
cdrae d'un cnartot de poietoiaslonrinfasn ou eornce dnas le  
carde d'une itrnsniopcn au cntere nnaitoal d'enseignement à  
dacinste (CNED) ;  
?? d'être en asgapiptrsene ;  
?? de prioovuure une frmitooan pelosrlofnniee en alternance,  
dnas le crade d'un cortant d'aide à l'insertion peirlesoolsnnfe des  
juenes asnaoisct d'une prat des eenienmtnegs généraux  
prnoiofleesss et toloheeuqgcis dispensés padennt le tepms de  
travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice  
en eprtnsiree d'une ou psuelirus activités pelolneenorsifs en  
reoaitln aevc les eengnemtnises reçus ;  
?? d'être préalablement à l'exercice d'un pmeirer eopmli  
rémunéré : iirsnctms auprès du régime d'assurance chômage  
cmome dudreneams d'emploi, ou segtiaairs de la ftoiroamn  
psielfesonorle ;  
?? d'être employés dnas un établissement et sirvcee d'aide par le  
tviaarl (Esat) ou dnas un ailteer protégé en tnat que teulrraavils  
handicapés.

Par atisaimislon snot considérés cmmoe à charge, les enaftns à  
naître et nés viables, et les etfanns recueillis, c'est-à-dire cuex de  
l'ex-conjoint éventuel, du cjoionnt ou du (de la) cucibon (e) ou du  
prainrtaeé lié par un PCAS de l'assuré qui ont vécu au foeyr  
jusqu'au mmonet du décès et si l'autre prneat n'est pas tneu au  
vnrsemeet d'une penoisn alimentaire.

Le conjoint, concubin, pararitene lié par un PCAS de l'assuré, puet  
être covreut par une extsoinen futtaavilce scuortise  
imeiuudhlnveelit par l'assuré.

Sont considérés cmome cnnjoiot de l'assuré :  
? le cononjit de l'assuré légalement marié, non-séparé (e) de  
corps (séparation jadciuire ou aaimble dès lros qu'elle est  
tatcirsrne à l'état civil), non divorcé ;  
? le ptrinaaere lié à l'assuré par un patce cvuil de solidarité (PACS)  
;  
? la proensne vvinat en cngiabnouce aevc l'assuré. Conformément  
à l'article 515-8 du cdoe civil, le ccniaougne est une unoin de  
fait, caractérisée par une vie cmomune présentant un caractère  
de stabilité et de continuité, enrte duex personnes, de sxee  
différent ou de même sexe, qui vneivt en couple.

##### 3.2.1. ? Caractère obglraioite de l'adhésion et cas de dsispnee d'affiliation puor la crrtevuoue « fiars de santé »

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est  
obaoitrigle à l'exception des salariés visés à l'article 3.2.2 du  
présent accord.

Cependant, les salariés pueevnt dmndeaer à être dispensés  
d'adhésion au cotrant « fiars de santé » dnas les cas prévus par la  
réglementation en vguieur à la dtae de saturinge du présent  
accrod :

? les salariés et atnpipres bénéficiaires d'un ctonrat à durée  
déterminée ou d'un catron de mssioin d'une durée supérieure à 3  
mios à conitdion de jsuiter par écrit en pdnoaruist tuos  
doectmns d'une cvrtueoure iuviddlneie suscriote par alruleis  
puor le même tpye de gaernatis ;

? les salariés à temps partiel et à temps partiel ne doivent pas adhérer au système de cotisations les concernant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;  
 ? les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;  
 ? les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé hors de la mise en place ou du régime ou de leur élimination si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;  
 ? les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective organisée par l'employeur de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture ne bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;  
 ? et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces ou attestations justificatives du fait qu'ils sont cotisés par ailleurs par un contrat dit « rattachement » au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture individuelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prend effet la couverture des salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé complémentaire (la CSS ayant remplacé la CMU-C ou de l'ACS) ainsi que pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations de soins au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire d'un dispositif prévu par l'article D. 911-2.

La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

La demande de dispense doit porter sur la mesure selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

### 3.2.2. ? Virement santé

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de financer les cotisations mentionnées à l'article 3.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit « rattachement », pour la couverture « frais de santé », du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du code de sécurité sociale (« chèque santé »).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une complémentaire santé obligatoire (CSS), d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire dans le cadre de la participation financière d'une collectivité publique.

### 3.3. ? Dispositions particulières concernent le maintien de la graine de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (1)

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évén », la graine de santé peut être maintenue dans le cadre de la période postérieure à l'examen ou aux examens médicaux au profit des personnes suivantes :

- ? les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- ? les personnes âgées du cadre de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du minimum au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la graine prend effet au plus

trad le maintien de la demande. Le maintien des cotisations est proposé dans le respect de l'encadrement tarifaire prévu par le décret du 21 mars 2017.

### 3.4. ? Maintien des cotisations de santé en cas de suspension du contrat de travail

Les cotisations de santé sont maintenues aux salariés en cas de suspension du contrat de travail, aux cotisations prévues par l'article 6.2 commun aux garanties santé et prévoyance.

### 3.5. ? Montants des cotisations pour les salariés « frais de santé »

#### 3.5.1. ? Structure de la cotisation

Les salariés ont droit à l'assurance individuelle « Flimlae hors conjoint » qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de souscrire leur contrat tel que défini par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance scurist par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire s'ajoute au montant de la cotisation de base et du conjoint ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge du salarié.

#### 3.5.2. ? Astérisque de la cotisation

Les cotisations sont structurées de la manière suivante :  
 ? flimlae hors conjoint : salarié et ses éventuels enfants à charge ;  
 ? conjoint : conjoint, cccunion ou partenaire de Pacs du salarié.

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à cotisations au sens de la sécurité sociale.

Le financement du régime frais de santé est assuré par le versement de cotisations mensuelles exprimées comme indiqué ci-dessous :

- ? Régime « Base » :  
 ? pour partie en pourcentage des cotisations de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 pourcentifs nets de sécurité sociale (PASS), souscrits à cotisations ;  
 ? et pour une autre partie en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.
- ? Régime « Surcomplémentaire » à adhésion obligatoire :  
 ? pour une partie en pourcentage des cotisations de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 PASS, souscrits à cotisations ;  
 ? et pour une autre partie en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;
- ? Régime « Surcomplémentaire » à adhésion facultative :  
 ? en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

Extension facultative au conjoint, cccunion ou partenaire de Pacs :  
 ? en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

### 3.5.3. ? Taux et répartition des cotisations

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mensuelles en plus à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié complète à hauteur de 40 % de ces mêmes cotisations.

Cotisations mensuelles ? Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
<b>Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)</b>		
Base	2,36 % T1 ? / ? T2 [1] + 0,32 % PSMS [2]	1,65 % T1 ? / ? T2 [1] + 0,22 % PSMS [2]
<b>Conjoint (adhésion facultative)</b>		
Base	1,46 % PSMS [2]	1,02 % PSMS [2]

[1] Les tanhercs de rémunération 1 et 2 snot définies comme siut :  
 ? trnahce 1 ou T1 : trchane de saarlie limitée au plnfoad aunenl de la sécurité slicoae ;  
 ? trcnahe 2 ou T2 :  
 Pour les salariés cerads et non-cadres : thrance de sairale coirpmse etrne une fios et qtuare fios le paolnfd aneunl de la sécurité scaiole ;  
 [2] Pnfolad menuesl de la sécurité scolaie (à trtie indiacitf puor l'année 2021 : 3 428 euros).

### 3.5.4. ? Régime surcomplémentaire

Cotisations meesneulls ? Régime « Surcomplémentaire » à adhésion obligatoire		
Structures de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
<b>Famille hros coijont (adhésion obligatoire)</b>		
Surcomplémentaire	2,42 % T1 ? / ? T2 [1] + 0,96 % PSMS [2]	1,82 % T1 ? / ? T2 [1] + 0,72 % PSMS [2]
<b>Conjoint (adhésion facultative)</b>		
Surcomplémentaire	1,96 % PSMS [2]	1,47 % PSMS [2]

[1] Les tchenars de rémunération 1 et 2 snot définies comme siut :  
 ? tharnce 1 ou T1 : trnchae de sraalie limitée au ploanfd aneunl de la sécurité saocile ;  
 ? thhrace 2 ou T2 :  
 Pour les salariés craeds et non-cadres : trahnce de srailae cpromsie ernte une fios et qtraue fios le polfnad aneunl de la sécurité sociale.  
 [2] Pnflod mnuesel de la sécurité sicaole (à trtie itadcinif puor l'année 2021 : 3 428 euros).

Cotisations msneleuus ? Régime « Surcomplémentaire » adhésion fiavatlutce [1]		
Structures de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
<b>Famille hros cjnoiont (adhésion facultative)</b>		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PSMS [2]	+ 0,80 % PSMS [2]
<b>Conjoint (adhésion facultative)</b>		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PSMS [2]	+ 0,66 % PSMS [2]

[1] Les coisoitants s'entendent en complément des cstiaitnoos afférentes au neviau de ceoruvrtue du régime « Bsae ».  
 [2] Pflnaod meneusl de la sécurité scaiole (à titre iacidntif puor l'année 2021 : 3 428 euros).

(1) Ailcrte 3.3 étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.  
 (Arrêté du 27 juin 2022 - art. 1)

Article 4 - Organismes assureurs recommandés en prévoyance  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La procédure de msie en concurrence, rpseactnt l'ensemble des critères réglementaires, a piremss à la cssomoinm pariairte nlanotiae de prévoyance (CPNP) de recmoednmar à cotempr du 1er janveir 2022, qtarue ograasmins assureurs, puor une durée mixaalme de 5 ans.

La cimiomssn priatirae naolitnae de prévoyance (CPNP) a recommandé les omsargneis arureusss suavntis :  
 ? Maklofaf Hianums Prévoyance, iostituitntn de prévoyance régie par le tirtre III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, siège scioal : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, n° SEIRN 775 691 181 ;  
 ? AG2R Prévoyance, itoutitnissn de prévoyance régie par le cdoe

de la sécurité sociale, mrrmebe d'AG2R La Mnoidlae et du GIE AG2R, immatriculée suos le numéro de SIREN 333 232 270 et dnot le siège est situé 14-16, bevruaad Malsherbes, 75018 Prais ;  
 ? Mutex, société anonmye au cpitaal de 37 302 300 euros, inrcrtsie au rrsteige du cmceorme et des sociétés de Nnaertre suos le numéro 529 219 040, epenrtrrsie régie par le cdoe des assurances, siège siacol : 140, aevune de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Ceedx ;  
 ? OICRP (organisme cmuomn des ititionnusts de retnes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, ayant son siège saicol 17, rue de Marignan, 75008 Paris, aussreur des gterinaas rtene d'éducation, rente de cnjoiot ssvtuittibe et de la ganairte handicap, dnot elle délègue la gestion.

Article 5 - Description du régime de prévoyance  
 En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

### 5.1. ? Bénéficiaires

Le bénéfice des getiaarns de prévoyance énumérées à l'article pirmeer du présent accrod est oevurt au piroft des salariés cdreas et non cardes des esneepritrns enrntat dnas le champ d'application de la coteivonn cvcolleite ntianolae du turomsie scioal et familial.

Les salariés cedras s'entendent aux tmrees du présent régime cmome le ponenersl répodant aux définitions des cardes résultant de l'application des aercilts 2.1 et 2.2 de l'accord noaatnil iosnpretnesfinorl du 17 nbmrevoe 2017 rtielf à la prévoyance des cadres.

Les salariés non-cadres s'entendent aux trmees du présent régime cmome le ponseernl ne répodant pas aux définitions des cerdas résultant de l'application des actelirs 2.1 et 2.2 de l'accord niaanotl insitornefropneesl du 17 neovmrbe 2017 riletaf à la prévoyance des cadres.

### 5.2. ? Ctidinooon d'ancienneté

Le pnneesol non-cadre jifnuaitst de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie des geaiantrs décès, incapacité tioerprmae ttoale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise, il y a leiu de ceapstimbolir les périodes de taaivrle eefcievfts et les congés et aencsebs mentionnés à l'article 38 de la cviotnnoen cvvtleiole nntioaale du tmoisrue saiocl et familial.

Conformément aux dsiposinotis prévues en matière de prévoyance obtorilagie puor les salariés cdraes (articles 2.1 ou 2.2 de l'ANI du 17 nrbevmoie 2017), l'ensemble du peersonnl cdare est croveut dès le piemerr juor d'embauche.

### 5.3. ? Définition du cnjoiot et des enaftns à charge

#### 5.3.1. ? Définition du conjoint

Il est entdneu par cinnojoit : le conjoint, à défaut le peaiatnrre lié par un pctae cvvil de solidarité (Pacs) et à défaut le cucnobin :  
 ? le coojinnt de l'assuré légalement marié, non-séparé de crpos (séparation jaducuirie ou aalbmie dès lros qu'elle est trtriasnce à l'état civil), non divorcé ;  
 ? ou à défaut, le paneriatre lié à l'assuré par un pcate civil de solidarité (Pacs) ;  
 ? ou à défaut, le cbnuonnc de l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil. Le cbociunn et l'assuré doeinvnt tuos les duex être célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement. Ils devonit pevorur une période de duex ans de vie cnmoume et que luer diimcloe fiscal est le même.

#### 5.3.2. ? Définition des efnatns à charge

Sont considérés à chrgae indépendamment de la postiion fiscale, les etnanfs de l'assuré et de son conjoint (ou cniucobn ou ptraearne lié par un Pacs) dnot la flioiaitn aevc l'assuré, y cpmiris adoptive, est légalement établie :  
 ? jusqu'à luer 21e anniversaire, snas cnnooitdin ;  
 ? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cotiiondn siot :  
 ? ? de puosrriuve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le

crade d'un caontrt de psoneriinlasotfioasn ou eocnre dnas le crade d'une icpnrnston au ctrnee nantioal d'enseignement à dntcisae (CNED) ;  
 ?? d'être en asiraptpsege ;  
 ?? de puvisourre une fmoaiotr n pnfloerlissee en alternance, dnas le crade d'un caontrt d'aide à l'insertion pnceillrssofoe des jeunes asnisacot d'une prat des esneeegenmits généraux pfrisoneloess et tonqoluhceiegs dispensés pdnaet le tepms de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprnriese d'une ou puuelisrs activités psloisenrofenels en riletan aevc les enigsmennetes reçus ;  
 ?? d'être préalablement à l'exercice d'un premier eplmoi rémunéré : itscnrns auprès du régime d'assurance chômage comme dedunerams d'emploi, ou sgritaaeis de la famoortin poennrolelissfe ;  
 ?? d'être employés dnas un établissement et scivree d'aide par le tvaairl (Esat) ou dnas un atleir protégé en tnat que trviurelaals handicapés.

Par altsaiomsiin snot considérés comme à charge, les eftnnas à naître et nés viables, et les eafntns recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjoonint ou du (de la) ccbniun (e) ou du pnaairtere lié par un Pcas de l'assuré qui ont vécu au fyoer jusqu'au momnet du décès et si l'autre parnet n'est pas tneu au vnreesmt d'une psienon alimentaire.

#### 5.4. ? Garanties

Les grtianeas de prévoyance cdreas et non-cadres doivent prévoir des grtaenais au mnios équivalentes à cleles fgiurant dnas le talbeau joint en annexe.

##### 5.4.1. ? Rtoivslroiaean des pteriantos périodiques

En crous de vie du présent contrat, la reliooaravtisin des ptiotnresas périodiques en cuors de scivree est effectuée, en fitoncon de l'évolution de la vlaeur du pnoit AGIRC-ARRCO puor les indemnités journalières, les retnes d'invalidité et d'incapacité pmntreanee professionnelle.

##### 5.4.2. ? Conséquences de la résiliation des ctranots d'assurance rtfiaes au régime

En cas de résiliation du crotant d'assurance, nmemantot à la siute du cahngeemnt d'organisme asreuusr du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, ou à la sutie de la dénonciation de l'accord cloticef de bnacre iuttaninst ledit régime, l'organisme ausserur est tneu d'assurer le svicere des reetns en corus au neaviu qu'elles aaenvit aenttit à la dtae de la résiliation du contrat.

Les rltsvaerniaois fuurets des retens en cours de secirve snerot poursuivies, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, elels snoert à la cgrahc du nuevol assureur.

La gaartnie décès srea muietanne puor les bénéficiaires des retnes d'incapacité de tvriaal et d'invalidité, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, à la cagrhc de l'ancien assureur. Les reiovrnoasils futeurs des bsaes de caulcl du catpail décès seront à la cgrahc du nouvel assureur.

En l'absence d'organisme aesuusr repreneur, les raslnovieotairs feurrts des retnes en cours de sircvce et des bases de cuacll du cpatail décès snot psreis en cahgre par le deerinr oirasgmne aeurssr de l'entreprise.

#### 5.5. ? Tuax de cotitsioan et répartition

L'employeur pcatpirie à htuaeur de 60 % des ctositonais mesis en pclae à ttire obilariogte dnas l'entreprise ; le salarié à hutuaer de 40 % des mêmes coittoainss puor les non-cadres.

Les paatreines siaoux précisent que les salariés ceards et assimilés cdaers bénéficient d'une pttaiapiiraon eplmeuyor de 96 % sur la tcahnre de rémunération inférieure au pfnald fixé puor les ctaotnioiss de sécurité sociale, et non pas de 60 %, conformément aux dopnsiitioss de l'accord nnoaaitl inospnfineseretorl du 17 nmerbvoe 2017 rtaielf à la prévoyance des cadres.

Les tuax de ciioatosnts en fonicotn des rqueiss snot les savitnus :

Pour les non-cadres :

Garantie	Cotisation contractuelle	
	Tranche 1	Tranche 2 dnas la litmie de 4 PASS
Décès (ou IAD) tetuos causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
<b>Total</b>	<b>2,15 %</b>	<b>2,15 %</b>

Pour les salariés crades :

Garantie	Cotisation contractuelle	
	Tranche 1	Tranche 2 dnas la litmie de 4 PASS
Décès (ou IAD) tuteos causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
<b>Total</b>	<b>2,40 %</b>	<b>4,38 %</b>

Les trechans de rémunération 1 et 2 snot définies comme siut :  
 ? trnhcae 1 ou T1 : tharcne de slaraie limitée au paolnd aenunl de la sécurité scaiole ;  
 ? thacnre 2 ou T2 :

Pour les salariés cdaers et non-cadres : thrcnae de sraiale cimorspe etnre une fios et qtaure fios le pnofald aneunl de la sécurité sociale.

La pitacaiopritn de l'employeur diot rtpeeescr les dsostiniipos de l'article 7 de la cvnonteoin ctelcivle ntnaioale du 14 mras 1947 tllees que reepriss dnas l'ANI du 17 nrbemvoo 2017 puor les salariés caedrs rnaeelvt des alrtecis 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le fiaennemnt du mitniean des gaareints au titre du doipstsiif de portabilité.

#### Article 6 - Maintien des garanties frais de santé et prévoyance En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

##### 6.1. ? Au trtie de la portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mietnain à trtie griautt des gentiaars du régime firas de santé et du régime prévoyance en cas de cseasion du cnotart de travail, non consécutif à une faute lourde, oarnuvt dirot à psire en crahge par le régime d'assurance chômage soeln les ctoindnis sutviaens :

1. ? Le mainetn des gtiaeanrs est alacblppie à cmoepr de la dtae de ceisstoan du ctoart de tvriaal et paednnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du dnereir crnoatt de taarivl ou, le cas échéant, des dnierres catrotns de travial lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Lursqoe les crtrtaos de tivaarl snot consécutifs chez ce même eoumpelyr aevc touioefts une ireipuottrnn enrte ces contrats, la durée de portabilité retuene srea clele du dienrer cratont de tavrail ; ou du conrtat de tiraavl précédnt si la durée de celui-ci est puls longue. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aiordrne au mios supérieur, snas pvioour excéder 12 mios ;

2. ? Le bénéfice du miteanin des gaenaitrs est subordonné à la cidionton que les droits à rememnbersuts complémentaires aneit été oervtus chez le dnrieer elumypeor ;

3. ? Les greatanis muneatnies au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en vuiguer dnas l'entreprise ;

4. L'ancien salarié juitisfe auprès de son osiarmgne assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de miiianetn des garanties, des citonndois prévues au présent article, en fuiaasnrsot également les jfiatucstifis mentionnés ci-après.

L'employeur snigale le mienatin de ces giantreas dnas le cfacieitrt de taivarl et imrnofe l'organisme asrueusr de la cstisaeon du cantrot de tivaarl mentionnée au pmerier alinéa.

Ces dnsiitoisps snot aiblpapcels dnas les mêmes ciontdonis aux aaytns dirot du salarié qui bénéficiaient eeeetfvimfcnt des gartianes à la dtae de cotseiasn du cratnot de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnoruir l'ensemble des jtiucaiffstis qui lui snot demandés par l'organisme ausrsuer gestionnaire, et nomatnemt le juiitacftisf de vrsmeneet des aoclnlntoas chômage de du mios conoerrdpsant à ceuli puor luqeel les pteotrsinsas snot dues.

#### 6.2. ?Maintien des geratnais en cas de seouinpssn du conratt de travail

Le bénéfice des gaairntes de ptttooreicn slioace complémentaire est meintanu au pofirt des salariés dnnot le canortt de tivaarl est suenspdu puor la période au ttrie de laquelle, ils bénéficient :  
? d'un mtnaiien de srlaiae ttaol ou ptairrel versé par l'employeur ;  
? ou d'indemnités journalières complémentaires, ntee d'invalidité d'incapacité ptenanreme professionnelle, financées au moins puor pirate par l'employeur, qu'elles seinot versées decmtrnieet par l'employeur ou puor son compte par l'intermédiaire d'un tries (mutuelle, ituitnstoin de prévoyance).

L'employeur diot ctuonienr à verser la même cortibtuion praolnate que puor les salariés aficts et le salarié couinnte également à aiutetqcr sa prope prat de cotisation.

Cependant, l'employeur est exonéré du pmeiaent des ciootasitns (tant ptarlanoe que salariale) afférentes aux gernitaas décès et arrêt de travail, dès lros que l'assuré est en incapacité tpormireae de travail, en invalidité ou en incapacité pmeneatne pinleslfsreooe et perçoit à ce titre des paitnoertss versées par l'organisme assureur.

Pour les salariés bénéficiant d'un rnveeu de remplacement, qu'ils soinet en activité partielle, en activité pritealle de lnuoge durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité?), les garinates snot mianuteens mneannoit le pmienae de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fcotonin de la rémunération, il est précisé que la bsae de cclual iunlct le mnanott de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les aetrus cas de soepunssn du caortnt de tvaairl snas meitnan de srlaiae (congé pnrateal d'éducation, congé de formation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, création d'entreprise, etc.), les salariés ne bénéficient pas du miaeinnt du régime de prévoyance. Les salariés pnoorrut tooteufis cotnieunr à adhérer au régime penandt la période de sosinepsun de luer conartt de tavaril suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotstiaion (part pralantoe et prat salariale). La ctiaootsin afférente aux gaiarnets « prévoyance » est réglée dmcrteneit par le salarié auprès de l'organisme assureur.

#### Article 7 - Degré élevé de solidarité régimes prévoyance et frais de santé

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Conformément aux dooisinpsits du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % des coitaistsnots hros txae au régime fairs de santé et au régime de prévoyance snot consacrés à des aioncts de prévention et d'accompagnement idiidneuvl et coletclif lié à la santé des salariés de la branche.

? Les 2 % snot assis, puor le régime firas de santé, sur le mntonat tatol :

? des cotaioistns du régime complémentaire de bsae et du régime surcomplémentaire éventuellement chiosi par l'entreprise, que les ctronats snioet instaurés à trtie oiabrigtloe ou à tirte ftcaailtuf ;

? Les 2 % snot assis, puor le régime de prévoyance, sur le

mntonat ttaol :

? des cniatiosos prévues à l'article 5.5 de l'accord.

Il est précisé que duex fdons de solidarité diintstcs snot mis en place, un fodns puor le régime firas de santé et un fdons puor le régime de prévoyance. Le fnnneoneoimctt de chauce fdons est défini dnas un règlement.

#### Article 8 - Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

En cas de micofiadoitn de la sioituan jiuuqide d'une ersteipnre adhérente entraînant l'application des aecrtlis L. 1224-1 et sunvtais du cdoe du travail, il atrianppet à l'entreprise (ou à son représentant) de neiftoir ctete évolution à l'organisme aueusrs gestionnaire.

Le temre de l'adhésion ienneitvrt aorls à la dtae d'effet du tsnaerrft des ctrtanos de travail.

Si le nouvevl employeur, à l'issue d'une opération de roaceuttuirsrn d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du cdoe du travail, ne relève pas du camhp d'application de la cionevontn cioevlctle naatnlloe du tmosriue sciaol et familial, il puet adhérer au présent régime puor le psnrneol transféré conformément aux dsosiiniopts de l'article L. 2261-14 du cdoe du travail. Son adhésion pnred eefft à la dtae du tarnseft des ctnartos de tvial et se teminre au puls trad à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du cdoe du travail.

#### Article 9 - Suivi du régime

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le régime firas de santé et le régime de prévoyance snot administrés par la csisoimmon parraitie natoianle de prévoyance (CPNP).

Les ongmases assrurues recommandés ciquouuemnt chuae année les documents, raptors facinnries et ayaslens commentés nécessaires aux tvaurax de la cioimomssn pirtraaie nliantoe de prévoyance.

La CNPP osreebvra la msie en ?uvre de cet aorcd et frea nenommatt un fuocs sur l'application du chèque santé.

Les cdtinonios de suvii teucnihqe des régimes snot précisées par les dinosipiotss du poorocle tcenuiqe et financier.

Sur le fennmdoet de midifatocoins réglementaires ou législatives ou en vue de menantiir l'équilibre fanicnier du régime les giarentas et les citoistonas de présent régime ne pueevnt être modifiés qu'en aorccd aevc la cosisimmon prrtiaae naanoitle de prévoyance et après la présentation des cpemtos pas les orsigemnas assureurs.

#### Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent aavnent s'applique à tuotes les eirnreptss ernnatt dnas le champ d'application de la cninoeotvn clctveiole nntaiolae du tisoumre siacol et familial, quel que sioit luer effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent aavnent ne puet dnenor leiu à des stauoniltips différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dnas le cdrae de la ddmeneae d'extension et conformément aux dtisiosnps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties satginerais inqudenit expressément que l'objet du présent aavnent ne jufistie pas de mseure spécifique puor les eeerpirsnts de monis de 50 salariés.

#### Article 11 - Effet et durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent aorcd est colcnu puor une durée de cniq ans et prerdna eefft le 1er javeinr 2022.

Les étirenperss deonrvt se mettre en conformité avec les dtosopisins du présent accord.

Annexe  
Tableau des gataenirs santé

Article 12 - Formalités et publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Cet arcocd frea l'objet des formalités de publicité et de dépôt ainsique que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dooipstniiss légales applicables.

Il prruoa être révisé dnas les cinnoitods légales.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Les perinrateas soicuaux négociateurs de la conievotnn cllleitocve niaotnale du tmsiuroe scoail et faimall ont lancé la procédure de msie en cunrercnoce stiue à la fin de la période qlnuanqenuie de rcmnoaamdtioen de l'accord du 17 nrbemvœ 2016.

Cet acorcd révisé l'accord de bnrhcae précité et ses différents anatnevs axulequ il se substitue.

Les pniraetaers scouiax rnealepplt que le cohix de l'assureur est libre, mias ayant un frot amhetenactt à la mutualisation, ils invintet les suutertrcs de la bhrncae à privilégier l'un des oseiangrms arusuesrs recommandés et mentionnés aux arceitls 2 et 4 du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

### Avenant du 3 février 2022 à l'avenant n° 65 du 3 février 2021 relatif à la classification conventionnelle tableau des emplois repérés [annexe]

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE ; FFTV,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

En vigueur non étendu en date du 7 mai 2022

#### I. ? Présentation du taabelu des elpmois repérés

? Qu'est-ce que le tbaeau des elipoms repérés ?

Dans le crade du tariavl réalisé sur la cfiltsciosiaan des eplmois de la bnchrae du TSF, les patnaerreis socuaix mteent à dispoioistn des eoepmlyurs et salariés, un otiul : un elpemxe de catiafioisslcn d'emplois qui doinvet être lus à la lumière de l'activité de l'ptose et des critères cantassls fixés par l'avenant n° 65 à la CCN.

Ce talabeu puet ieirspnr les seturcturs dnas la création de luer ccialsaitosifn interne. Il pmeret à tuot eemyolpur et salarié concerné de meux appréhender la lguoique glaolbe de caiosfalctsiin des eolimps dnas une surtructe ; il cnvoinet néanmoins de rplaer que la conformité du cneelassmt d'un epomli s'appuie bein sur les critères fixés par l'avenant précité et non le tleaabu d'exemples proposé.

? Ce tblaau doit-il être rpreis tel geul au sien des sttceurrus ?

Non : s'agissant d'une illustration, il n'a pas vlauer impérative et

Les proiaettns s'inscrivent dnas le crade de la réglementation ficlæe et slæicoe des « catotnrs rboaeesslns », par référence aux aiteclrs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdœe de la sécurité sclæicoe et à l'ensemble de ses tæetes d'application.

En cas d'évolution législative, règlementaire et/ou de l'intervention du régime de sécurité sociale, les cttnoras ciofccllts ssiuotrcs par les ertenipress srnoet mis en conformité avec les nelvloeus dispositions, en acorcd avec les prateenirs sociaux, à la dtæe d'effet de la nacotofitiin de miocotdiaifn adressée aux eepernstirs suaf si ces dtissioinpos snot d'ordre pbulic et dnoc d'application immédiate.

Les rtuonsmmbeeres indiqués s'entendent y crimops reersmeonubmt de la sécurité sociale, dès lros qu'elle intervient. Dnas tuos les cas, les psaternois snot versées dnas la liitme des frias réellement engagés et de :  
(Tableau non reproduit, cllansbtuoe en lgnie sur le stie Légifrance, ruruibqe Bieultnls ofcifleis des cnoeniotnvs collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2022003\\_3\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_3_0000_0008.pdf/BOCC)

#### Tableau des gritanaes prévoyance

Pour les salariés « non-cadres » :  
(Tableau non reproduit, cuasblnote en lgnie sur le stie Légifrance, ruruibqe Blinluets oiefcifls des cnonnietvos collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2022003\\_3\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_3_0000_0008.pdf/BOCC)

Pour les salariés « cedars » :  
(Tableau non reproduit, clnbalusote en linge sur le stie Légifrance, ruqbirue Blitnueis oficiels des civnontnoes collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2022003\\_3\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_3_0000_0008.pdf/BOCC)

diot nécessairement être adapté à la réalité de la surcrutte (effectif, tepys d'emplois, oiartnoaisgn etc.), en acuu cas il ne diot être rerpis tel quel.

Pour que la csafiaisloictn innrete des salariés siot conforme, elle diot relever d'une pesée des epmolis au raegrd des critères caalntsss fixés par la CCN que snot : l'autonomie, la responsabilité, le neviau de connaissance/ expérience, le rlntnieoael et bein sûr répondre au picnipe de réalité de l'emploi au sien de la structure.

? Ce taabeu est-il exhtasiuf : vis-à-vis des métiers/ potses extntasis au sien de la bacnrhe et des intitulés au sien des scruerutts ?

Non : ce tealbau est bein idniatcf et non exhaustif, il a puor but de donner une irosltuitaln psoslibe qaunt au pemanelct des pipiarcnx psetos qui puvenet etxsier dnas la brncahe avec des intitulés qui se venelut génériques. Ces intitulés n'ont pas à être rpreis ?/ adoptés tel quels, des intitulés de pstoe différents peevunt bein sûr être utilisés dnas les setruutcs et ils trooreuvnt naleulenrtemt luer place dnas la gllire d'emploi éventuellement créée par ces dernières dnas le repsect des critères casstlnas fixés par la bahrcne et de la réalité de l'organisation.

? Pquouri peut-on tovreur un même intitulé de ptose à différents naievux dnas ce taelabu ?

La clsfitiaoiscaan dépend bein de la réalité du ptose dnoc il est question, et de l'analyse concrète de celui-ci au sien de son organisation, au raegrd des critères classants.

Par emlexpe : duex salariés qui opiarneecuct des petsos de cimraomecl (e) mias l'un avec puls d'autonomie que l'autre ?/ des degrés de responsabilités différents ne saereint pas classés au même niveau, c'est ce qu'illustre le taelbau proposé.

#### II. ? Tbealau des eiplmos repérés

Ce tableau d'exemples d'emplois est icitaindf et non exhaustif, il

vsie des eploims génériques et ne préjuge pas de l'intitulé de psote usité dnas les srutctres de la branche. Ces elpxmees snot bein donnés à trite itlartulif et devnoit être lus en corrélation avec la glirle des critères cnalssat puor pteretme une

csioacsilfian des elmopis rstsupееecue du pcriipne de réalité. En effet, sleue la pesée de l'emploi qui tniет cptmoe concrètement de la technicité des tâches effectuées, du degré d'autonomie donné et des responsabilités confiées pmreet de déterminer la csiitaioasfncn cmoornfe du salarié.

Famille Neiavu	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration ? getoisn ? iuiamqrfnote	Commerce (commercialisation ? communication/ marketing)
A	Animateur. tcre Surveillant. e de bdgianaе	Hôte. tsese d'accueil Réceptionniste Agent. e de propreté Veilleur. esue de niut Agent. e de sécurité	Agent. e polyvalent. e de rsuartioaetn Adie cunsiie Serveur. se Barman. miad	Agent. e de mnictetanae	Agent. e adatiimnistrf Agent. e de gsteion	Opérateur. tcre de vntee
B	Animateur. tcre Surveillant. e de baidgnae	Hôte. tsese d'accueil Réceptionniste Agent. e de propreté Agent. e de sécurité	Serveur. se Magasinier. ère Cuisinier. ère Barman. miad	Agent. e de mitnaennace	Agent. e administratif. ve/ de getsoin (etc.) Assistant. e administratif. ve/ de gestion/ ioiqtruamfne et réseaux (etc.)	Assistant. e commercial. e (etc.) Agent. e de vente/ Vendeur. se cieosnl
C	Animateur. tcrie spécialisé. e Maître-nageur. se sauuevevr Ssuiveerpuur d'animation/ d'activités soveitrps et de lirsois Rsasoelbnpe adjoint. e d'animation/ d'activités speivrtos et de lsioris	Superviseur ménage/ sécurité/ acuiеcl Rnspleabose adjoint. e de sécurité/ d'hébergement	Cuisinier. ère Second. e de cinsuie Rpobnlesase adjoint. e de cuinsie	Responsable adjoint. e de mtneanaice	Aide cpatbolme Technicien. ne iuoanrfmtiqe et réseaux Assistant. e administratif. ve/ de gestion/ paie/ RH/ Imqrfaonitue et réseaux/ juridique/ cbatlompe (etc.) Raslbsepnoe adjoint. e administratif. ve/ de gestion/ iotumainrfqe et réseaux, etc.	Commercial. e Vendeur. se cosneil Ronpsealbse adjoint. e commercial. e (etc.)
D	Responsable d'animation/ d'activités sioptvers et de lisoris	Responsable d'hébergement/ accueil-administration/ de sécurité	Responsable de rraatuitoesn	Responsable de mnaneactnie	Technicien. ne ioatfriqumne et réseaux Cptbomlae Gsnaioenitre administratif. ve/ paie/ RH, etc. Jiustre Respsabolne administratif. ve/ de gestion/ iinumamtoqrfe et réseaux, etc.	Commercial. e Ifrhnstioapge Chargé. e de ctoimunmaicon Rsebsnloape commercial. e
E	Juriste Chargé. e de catmnumooiicn Responsable Prsitatenos (animation/ maintenance/ restauration/ hébergement)/ d'équipe/ RH/ Opérations/ Commercial/ Financier/ Paie/ Iqtruoafmine etc. Directeur. trcie Métiers (animation/ maintenance/ restauration/ hébergement)/ d'équipe/ RH/ Opérations/ Commercial/ Financier/ Paie/ Iufiotqamnre etc. Directeur. trcie de site/ scrutrute					
F ? Suattt crade obioraglite à priatr du neviau F						

**Avenant du 1er juin 2022 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en**

**place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME**

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; FFTV,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Les termes « jusqu'au 30 juin 2022 » insérés dans le préambule sont supprimés et remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

L'alinéa 3 de l'article 4 est supprimé et remplacé par :

« Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité préalable accordée par l'autorité administrative. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le point 4° de l'alinéa 3 de l'article 9 est supprimé et remplacé par :

« 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité préalable accordée par l'autorité administrative. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

L'adresse électronique mentionnée à l'article 10 « sareirteact@gsof.org » est supprimée et remplacée par « cnppi@gsof.org ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

## Avenant n° 1 du 1er juin 2022 à l'accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; FFTV,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

L'avenant du 22 novembre 2021 met en place une nouvelle réglementation des frais de santé et de prévoyance dans la branche du tertiaire social et familial. Par sa nature, il reprend les régimes de prévoyance et de frais de santé prévus par l'accord du 17 novembre 2016 et ses avenants successifs.

En conséquence l'intitulé « Avenant du 22 novembre 2021 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance » est supprimé et remplacé par :

L'article 11 « Durée de l'accord et entrée en vigueur » est supprimé et remplacé par :

« Article 11

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est entré en vigueur au même jour que l'accord du 22 novembre 2021.

Il couvre ainsi les domaines visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

En raison de sa nature, le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 7

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accord fixe l'objet des formalités de publicité, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales applicables.

Il est soumis aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il est entré en vigueur au même jour que l'accord du 22 novembre 2021.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Compte tenu de l'actualisation des dispositions légales et réglementaires (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022), les partenaires sociaux conviennent par le présent avenant de modifier l'accord du 22 novembre 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour les salariés en emploi (étendu par arrêté du 10 février 2021) de la façon suivante :

« Accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance ».

Le terme « accord » sera donc utilisé pour désigner ce texte (qui est l'objet des dispositions qui vont suivre) au lieu du présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le troisième alinéa du préambule de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« Les partenaires sociaux conviennent que le choix de l'assureur est libre, mais ayant un effet déterminant sur la mutualisation, ils invitent les salariés de la branche à privilégier l'un des organismes recommandés et mentionnés aux articles 3.2.1 et 4 du présent accord. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le contenu de l'article 3.2 est supprimé et remplacé par :

« L'adhésion au régime des frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 3.2.1 du présent accord qui ont demandé une dispense d'adhésion.



La coreuvtue ? frias de santé ? otbloatirie vsie le salarié et ses etfanns dnas le crdae d'un cratont santé de tpye ? fmilale hros cnoijnot ?.

Sont dnoc crvuoets :  
? le salarié ;  
? ses etannfs à charge.

Sont considérés à charge, indépendamment de la pooisin fiscale, les etnfans de l'assuré et de son cijnonoit (ou cucioibnn ou pairaentre lié par un Pacs) dnnot la floitaiin avec l'assuré, y crmpios adoptive, est légalement établie :

? jusqu'à luer 21e anniversaire, snas cdtoionin ;  
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cndoiiton siot :  
?? de piorrvsuue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crdae d'un cartnot de pnlnraonissistiaefoon ou ecorne dnas le crdae d'une itosniciprn au centre nntaioal d'enseignement à dsnitace (CNED) ;  
?? d'être en aspartingrese ;  
?? de prisuovre une fomtriaon pinsofoersenlle en alternance, dnas le cadre d'un cntroat d'aide à l'insertion pinrsolelnesfoe des jeeens aoasncist d'une prat des enneeimstgens généraux ploesfenoirnss et tnolegoheuciqs dispensés pdanent le tmpes de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esepnrntie d'une ou puruselis activités peinsenlosrofls en ritlaeon avec les esengitnemnes reçus ;  
?? d'être préalablement à l'exercice d'un pmeirer epmoli rémunéré : itsnrics auprès du régime d'assurance chômage cmmeo drnmuaeeds d'emploi, ou siaagtries de la faoomritn plfeirnleosnoe ;  
?? d'être employés dnas un établissement et screvie d'aide par le tviaral (Esat) ou dnas un aileter protégé en tnat que teruariavlls handicapés.

Par aisalmiitosn snot considérés cmmeo à charge, les eantfnfs à naître et nés viables, et les etnfans recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnjionot ou du (de la) concubin(e) ou du pranaiete lié par un PCAS de l'assuré qui ont vécu au feoyr jusqu'au memont du décès et si l'autre pneart n'est pas tneu au vemnesret d'une peinosn alimentaire.

Le conjoint, concubin, pianrtrae lié par un PCAS de l'assuré, puet être cevrutot par une eoeisxtnn filtauatvce scurtoise ilddlvienneimet par l'assuré.

Sont considérés cmmeo cijnont de l'assuré :  
? le cnojonit de l'assuré légalement marié, non-séparé (e) de corps (séparation jcuriiaide ou abliame dès lros qu'elle est tnriacsrte à l'état civil), non divorcé ;  
? le paerrainte lié à l'assuré par un ptcae ciivl de solidarité (PACS) ;  
? la ponsene vianvt en cgncuibanoe avec l'assuré. Conformément à l'article 515-8 du cdoe civil, le cnaobnugcie est une uoinn de fait, caractérisée par une vie connume présentant un caractère de stabilité et de continuité, etnre duex personnes, de sxee différent ou de même sexe, qui vevnit en couple. »

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

À l'article 3.2.2 la prsahe : « Salariés embauchés puor une durée inférieure ou égale à 3 mios ou puor une durée homeiaabddre inférieure ou égale à 15 hreus » est supprimée car fsnaiat l'objet d'un doublon.

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Au sien de l'article 5 « Dotsriiepcn du régime de prévoyance », le cntenou de l'article 5.4.1 « Roelrsviiaoaatn des posrttineas périodiques » est supprimé et remplacé par :

« En curos de vie du présent contrat, la roloieavrsaitn des pnatietsros périodiques en cours de sivecre est effectuée, en fconiton de l'évolution de la vuelar du ponit AGIRC-ARRCO puor les indemnités journalières, les renets d'invalidité et d'incapacité penaertme professionnelle. »

#### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

À l'article 5.5 les trmees « dnas l'objectif de rpesceotr les distsoniioops légales appbailcelps » snot supprimés et remplacés par : « conformément aux donipstioiss de l'accord nntaioal ienepftnosrsiroel du 17 nmrebvoe 2017 riaetlf à la prévoyance des cadres. »

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Le ceonntu de l'article 7 de l'accord est supprimé et remplacé par :

« Conformément aux diosionispts du décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, 2 % des catnitoois hros txae au régime frias de santé et au régime de prévoyance snot consacrés à des aticnos de prévention et d'accompagnement idvundiieel et ccoltleif lié à la santé des salariés de la branche.

? Les 2 % snot assis, puor le régime firas de santé, sur le mtnaont toatl :

? des csnioaiotts du régime complémentaire de bsaie et du régime surcomplémentaire éventuellement cihosi par l'entreprise, que les crtanos sionet instaurés à tirte oirogtliabe ou à trtie fctiaualtf ;

? Les 2 % snot assis, puor le régime de prévoyance, sur le montant total :

? des ctoanosiiits prévoyance prévues à l'article 5.5 de l'accord.

Il est précisé que duex fodns de solidarité ditnticss snot mis en place, un fndos puor le régime frias de santé et un fndos puor le régime de prévoyance. Le fnonmntcnoieet de cauqhe fonds est défini dnas un règlement. »

#### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Le conetnu de l'article 12 de l'accord est supprimé et remplacé par :

« Cet arcocd frea l'objet des formalités de publicité et de dépôt asnii que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dosipsiinots légales applicables.

Il prruoa être révisé dnas les ciitdnnoos légales. »

#### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Depuis le 1er jveanir 2022 le forfait pitenat ugncrees (FPU) s'applique et fiat parite intégrante du cihae des cgrehas des cotrnats responsables.

Le tblaeeu des geariatns de santé annexé est dnoc modifié cmmeo siut :

(Tableau non reproduit, clsbanoulte en linge sur le stie Légifrance, rriuqube Bllneiuts ociefelis des ctonnoinevs collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220033\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220033_0000_0008.pdf/BOCC)

#### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Pour l'application de la grantaie « Rtene éducation » il est précisé que cttee nntee est versée jusqu'aux 21 ans de l'enfant snas cnioidotn pius à ptairr de 21 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans maximum, suos cdiontion de piuoortsue d'études notamment.

Les talubaex des grantaies de prévoyance (cadres et non cadres) annexés snot dnoc modifiés cmmeo siut :

Tableau de gterinaas prévoyance ? Salariés « cerdas » :

Les pnasitetros snot exprimées en pagnurectoe du saialre aennul burt limitées aux tnctrahes 1 et 2(1).

(Tableau non reproduit, cnloaslutbe en lgnie sur le stie Légifrance,

particulières pour les étenrrips de moins de 50 salariés.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_2022003\_3\_0000\_0008.pdf/BOCC

Tableau de gnirtaeas prévoyance ? Salariés « non-cadres » :

Les prnitaetoss snot exprimées en peatcunorge du sariale anunel burt limitées aux trnhceas 1 et 2(1).

(Tableau non reproduit, cltaobnusle en lgnie sur le stie Légifrance, riruubqè Btlenulis ofcifeils des ctovoneins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_2022003\_3\_0000\_0008.pdf/BOCC

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent anenvat s'applique à tuotes les eerrtinseps etnrat dnas le chmap d'application de la cntovnoein ciectvlloe nlliaoate du tumsoire sicoal et familial, seul que snot luer effectif. En raosin de sa nature, le présent arccod ne prévoit pas de dipnstoisios

# Accord de méthode du 1er juin 2022 relatif à l'organisation de la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; FFTV,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Cet accrod de méthode preemt de feixr la ltsie des thématiques, le cadre et la temporalité des négociations pour les trois piceanorhs années 2022-2023-2024.

Article 2 - Thématiques des négociations

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Les perrainates soucaix cennniveont de piousuvrre ou d'ouvrir des négociations sur les thèmes sutvinas :  
? cutimcomoaanin de bncarhe ;  
?? ptoioomrn des aointcs de la branhce et ataavnges celnvnvnoines ;  
?? msie en vleur des métiers du TSF et de son identité,  
? fmtoorian plflsnersoieoe ;  
?? poraucrs de fratomoin (mobilité professionnelle) ;  
?? cmciuionotamn sur les métiers du TSF,  
? cniidotis de taairvl et d'emploi ;  
?? réflexions auotr des seujts liés au tmeps de traairvl ;  
?? égalité pesolorfeinsne ;  
?? hncaadip ;  
?? pototciren sioalce : aiocnts DES,  
? rémunération et ccafsolaisitn (hors NAO) ;  
?? système de rémunération/classification ;  
?? périphériques de rémunération ;  
?? pgtarae de la valeur,  
? taloteitge de la cotviennon collective.

	Thématiques				
	Communication de branche	Formation professionnelle	Conditions de travail et d'emploi	Rémunération et classification	Toiletage
Calendrier, présentation et négociation CPPNI	CPPNI & CPNEF	CPNEF	CPPNI	CPPNI	CPPNI

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent anenvat penrd effet au 1er jiun 2022. Il est cnlcou pour une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de publicité et de dépôt, ainsi que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dsispintioos légales.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent anenvat a pour oebjt de cgroier et de compléter l'accord du 22 noemrvbe 2021, rtilaef aux régimes de prévoyance et de frias de santé. Il teint cmotpe des onsrabotvies fiates par la drteicion de la sécurité saolcie dnas le cdrae de la procédure d'extension.

À noter que cet acrcod ne fiat en acuum cas osbltace à des diinsucoss ou négociations fuutres sur ttuoe arute thématique qui n'aurait pas été envisagée ci-dessus.

Article 3 - Organisation et fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Les prreanaites suoiax cnieneonvnt de créer des greopus de tiaravl piraiaerts pour préparer ces négociations thématiques au fond. Les aniibrttutos spécifiques et etaexcs de ces GT sornet déterminées par les cosisnomms (CPPNI ou CPNEF) et leurs tuvaarx snoret présentés dnevat celles-ci pour pisre de décision. Chacun de ces gurepos srea constitué paritairement.

Les réunions de ces gorpues de tiavarl se tiendront, suaf exception, en visioconférence.

À ttire d'exemple, les négociations pnouortt être structurées de la manière sutnavie :

- ? lrsque clea est nécessaire : enovi d'éléments d'information préalables ;
- ? réunion de présentation et de dsuicsoin aoutur de ces éléments ;
- ? eovni de pnpsiooiorts et d'éventuelles iofirntaonms complémentaires ;
- ? première réunion de négociation ;
- ? envoi d'un pejort d'accord ou ananevt par le collège euleymorps ;
- ?
- ? réunions de négociation et de ftnsaiaioiln ;
- ? sitraunge de l'accord ou avnanet le cas échéant, ou ctsanot du désaccord au sien du relevé de décision de la commission.

Article 4 - Calendrier

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Les négociations au sien de la banchre TSF snot généralement structurées auotr de 4 CNPPI et CEPNF alnluenes (1er février/?2 juin/?3 septembre/?4 décembre).

À l'aune des thématiques dégagées à l'article 2 et des priorités déterminées par les pnaiareters saucoix de la branche, le cdiranleer incdtiaaf saniuvt est élaboré :

2d stsmeere 2022 (Commissions 2022 n° 3 et 4)	Entrée en négociation	Entrée en négociation		Entrée en négociation	Fin des négociations	1er setmrese 2023 (Commissions 2023 n° 1 et 2)	Fin des négociations	Fin des négociations		Poursuite des travaux
2d smeerste 2023 (Commissions 2023 n° 3 et 4)			Entrée en négociation		Fin des négociations					
2d stsermee 2024 (Commissions 2024 n° 3 et 4)				Fin des négociations		1er ssmeetre 2024 (Commissions 2024 n° 1 et 2)			Poursuite des travaux	

Si les prneteiraas suaciox l'estiment nécessaire le présent claeierndr prorua être modifié au fil des négociations.

**Article 5 - Clause de revoyure**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Les petairs au présent aorccd cnnoivent de se réunir aifn de faire un ponit sur l'application de l'accord lros de la CNPPI n° 2 du 1er ssmeetre 2023 (juin) et puor le cas échéant, cionvner d'en reiovr les tmeers (adaptation du ceaidlenrr des négociations).

**Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Le présent aorccd enrte en vugeiur à cemoptr de la dtae de sa signature. Il est cnlocu puor la durée des négociations visées à l'article 1er du présent texte.

**Article 7 - Révision de l'accord**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Le présent acrocd puorra être révisé solen les cnionodtis prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

**Article 8 - Application de l'accord**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

En rioasn de sa nature, le présent aoccrd ne prévoit pas de diosspioitns particulières puor les eineptrress de moins de 50 salariés.

**Article 9 - Dépôt**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Le présent arccod frea l'objet des formalités de publicité et de dépôt svuinat les dtoisinsops légales applicables.

**Article - Préambule**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022*

Partant du catnost de la cltaitaislirosn de la problématique d'attractivité rencontrée par les sutcterurs de la bhrcnae du tmousire scioal et faliamil dranut la csrie siaanrite du Covid-19, les prnairtees sociuax ont dégagé des peiemrrs gradns aexs de négociation au sien d'un grpuoe de traavil attractivité et rémunération créé au début de l'année 2022 ;  
? rémunérations et périphériques/accessoires ;  
? fioamortn prleeflonsonsie et pcrauors pirnfosoenesls ;  
? cndionitos de tvaaril et tpmes de travail.

Parallèlement aux problématiques d'attractivité, les peiaartnres soiucax ont puvouirsi lrues réflexions et traavux sur d'autres thématiques pamri llequseels : l'égalité professionnelle, le hdnciaap et le ttoigletae de la ctovnieonn cvictleole à l'aune des réformes successives.

Face à la pluralité des thèmes de négociation, les otisgnroaains proanaelts et scndliayes représentatives ont décidé, lros de la CNPPI du 4 mai 2022, de fiexr une fllieue de rutoe rietalve à ces négociations aifn de rteymhr ces dscusoniiss au sien de la bcnrahe du TSF.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 30 du 5 mai 1994 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GSOTS ; SATPS ; FMV-VFV " Cap Farcne ".
Syndicats signataires	CFDT (fédération des services) ; CGT-FO (fédération des employés et cadres) ; CFTC (fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise) ; CFE-CGC (syndicat national de l'encadrement du moderne acitoisaf et de l'économie sociale).

### Article - Salaires à compter du 1er juin 1994

#### 1

*En vigueur étendu en date du 5 mai 1994*

#### Article 1er

A compter du 1er juin 1994, les salaires minima prévus à l'article 26 de la convention collective nationale des agents de bureau sont et fixés conformément au tableau ci-après :

## Avenant n° 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; SATPS ; CAP Frcnae ; UNODESC.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CGT-FO ; Commerce, services, force de vente CFTC.

### Article - Salaires au 1er juillet 2006 et au 1er janvier 2007

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2006*

#### Article 1er

Les salaires minima des niveaux B à G sont revalorisés de la manière suivante :

- niveau B : 1 265,00 Euros ;
- niveau C : 1 338,33 Euros ;
- niveau D : 1 504,27 Euros ;
- niveau E : 1 720,61 Euros ;
- niveau F : 2 006,29 Euros ;
- niveau G : 2 501,04 Euros.

Niveau 1 : 5.990 F

Niveau 2 : 6.052 F

Niveau 3 : 6.293 F

Niveau 4 : 6.536 F

Niveau 5 : 6.778 F

Niveau 6 : 7.264 F

Niveau 7 : 7.599 F

Niveau 8 : 7.941 F

Niveau 9 : 8.278 F

Niveau 10 : 8.714 F

Niveau 11 : 9.684 F

Niveau 12 : 10.650 F

Niveau 13 : 10.893 F

Niveau 14 : 11.620 F

Niveau 15 : 13.071 F

Niveau 16 : 14.524 F

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'arrêté du 3 octobre 1994, art. 1er.

Cet article 1er est applicable dès le 1er juillet 2006.  
Article 2

Les salaires minima des niveaux B à G sont, dès le 1er janvier 2007, revalorisés de 1 %, d'où les minima suivants :

- niveau B : 1 277,65 Euros ; (1)
- niveau C : 1 351,71 Euros ;
- niveau D : 1 519,31 Euros ;
- niveau E : 1 737,82 Euros ;
- niveau F : 2 026,35 Euros ;
- niveau G : 2 526,05 Euros.

Cet article prend effet le 1er janvier 2007.

#### Article 3

Le contenu de l'article 27 de la CCN du TSF est remplacé par les dispositions suivantes : " Les parties conviennent de se réunir une fois par an en négociation pour négocier l'évolution de la grille en euros de chaque niveau. "

Cette disposition est applicable dès l'entrée en vigueur de cet avenant.

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

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

(1) Niveaux étendus sous réserve du respect des dispositions réglementaires prévues par l'arrêté du 26 octobre 2006, art. 1er.

## Avenant n 46 du 5 avril 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2006

Au lieu de :

Les saillres mmiina des nviaeux B à G sont, dès le 1er jnaeivr 2007, revalorisés de 1 %, d'où les mimina svtiunas :

- navieux A : 1 277,65 Euors ;

- nvuaieix B : 1 351,71 Euors ;

- nuaevix C : 1 519,31 Eruos ;

- navuieix D : 1 737,82 Eorus ;

- naevuix E : 2 026,35 Erous ;

- nivuaex F : 2 526,05 Euros.

Lrie :

Les sairleas miinma des nauviex B à G sont, dès le 1er jvanier 2007, revalorisés de 1 %, d'où les mimina snaitvus :

- nvauiex B : 1 277,65 Eours ;

- niaveux C : 1 351,71 Eours ;

- naeviuix D : 1 519,31 Erous ;

- neuvaix E : 1 737,82 Eours ;

- naiuevx F : 2 026,35 Eruos ;

- nauveix G : 2 526,05 Euros.

## Avenant n 48 du 4 avril 2007 relatif aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	Le STPAS ; L'UNODESC ; Le CAP Fcnrae ; Le GSOTF,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC commerce, services, frcoe de vntee ; La fédération des seircves CDFT ; La CGT commerce-distribution-services ; La fédération française santé, médecine et aticon sclaioe (FFASS) CFE-CGC,

### Article - Salaires à compter du 1er juillet 2007

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2007

(1) Aevnnat étendu suos réserve de l'application des dsiiionspitos réglemmentaires pornatt ftxaiion du sairleae miunmim inpneiefocorrnstl de croissance.

(Arrêté du 13 août 2007, art. 1er)

## Avenant n 49 du 11 juin 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	GOTSF ; SPATS ; CAP Fnarce ; UNODESC.
Syndicats signataires	Fédération des serivecs CDFT ; CGT commerce, ditorisubitn et seevircs ; GCT-FO ; CSFV-CFTC.

## Avenant n 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er

## janvier 2010

Au 1er jeluilt 2007, les sailears mniima des naivuex B à G snerot revalorisés de 1 % ; le cclaul arrondi, le cas échéant, à l'euro supérieur dnone la gllire des mniima cennvliionotens snviaute :

- niaevu A1 : 1 254,28 Eorus ;

- naveiu A2 : 1 277,15 Eruos ;

- nievau B : 1 298 Eorus ;

- nivaeu C : 1 366 Eorus ;

- neaivu D : 1 535 Euors ;

- naiveu E : 1 756 Euors ;

- nevaui F : 2 047 Eorus ;

- neviau G : 2 552 Euros.

Les prareeniats scioaux cveneninont de se reiovr en ortboce 2007 puor réexaminer la gllire des silraeas et lui aporrepr les ccroioents éventuellement nécessaires.

Cet avennat frea l'objet d'un dépôt à la diirteocn départementale du travail, de l'emploi et de la fmtioaron pelorflesonnise et d'une demndae d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er jeillut 2008, les sariaels mminia de la banhrce senrot revalorisés de la manière sitvanue :

? neaviu A1 : 1 309 ? ;

? nveiau A2 : 1 332 ? ;

? navieu B : 1 350 ? ;

? naievu C : 1 402 ? ;

? naeviu D : 1 565 ? ;

? nvieau E : 1 791 ? ;

? nivaeu F : 2 087 ? ;

? nevaui G : 2 603 ? .

Cet aaeavnnt est aailblcppe à la dtiae de son extension.

Cet aavnent frea l'objet d'un dépôt à la dicrteion générale du travail, de l'emploi et de la fomitoran polresolnniesfe et d'une dedamne d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SATPS ; GSOTF ; Cap France ; CNEA UNODESC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FS CDFT ; CGT cmcrmoee ; FFASS CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

La baisse de la TVA a permis aux partenaires sociaux de la branche de s'entendre sur une augmentation des minima conventionnels supérieure à celle initialement proposée par le

## Avenant n 52 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	SATPS ; CAP France ; GSOTF ; CNEA UNODESC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FFASS CFE-CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er janvier 2011 :

? niveau A1 : 1 372 ? ;  
? niveau A2 : 1 395 ? ;

## Avenant n 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; SATPS ; CAP France ; CNEA-UNODESC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT-FO ; CSFV CTFC ; FFASS CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 22 nov. 2011*

Indépendamment des évolutions du Smic, les partenaires sociaux se sont entendus pour que les augmentations des niveaux B à G soient de 1 % dès le 1er janvier 2012 et de 0,6 % à partir du 1er juillet de cette même année. Sur ces bases, les minima conventionnels s'ajoutent à ceux des ateliés qui suivent. Dans un souci de clarté, les résultats des calculs sont ainsi présentés à l'euro supérieur.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 22 nov. 2011*

## Avenant n 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er

collège employeurs sans pour autant affecter une augmentation des salaires souhaitée par le collège salariés. Au 1er janvier 2010, les salariés mixtes de la branche sont revalorisés de la manière suivante :

? niveau A1 : 1 356 ? ;  
? niveau A2 : 1 380 ? ;  
? niveau B : 1 395 ? ;  
? niveau C : 1 439 ? ;  
? niveau D : 1 587 ? ;  
? niveau E : 1 815 ? ;  
? niveau F : 2 115 ? ;  
? niveau G : 2 638 ? .

Les partenaires s'engagent à se réunir dès le mois de juin 2010 pour négocier une éventuelle réévaluation de la grille des minima. Cet avenant est applicable à la date du 1er janvier 2010. Cet avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

? niveau B : 1 412 ? ;  
? niveau C : 1 456 ? ;  
? niveau D : 1 606 ? ;  
? niveau E : 1 837 ? ;  
? niveau F : 2 140 ? ;  
? niveau G : 2 670 ? .

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er juillet 2011 :

? niveau A1 : 1 379 ? ;  
? niveau A2 : 1 402 ? ;  
? niveau B : 1 419 ? ;  
? niveau C : 1 463 ? ;  
? niveau D : 1 614 ? ;  
? niveau E : 1 846 ? ;  
? niveau F : 2 151 ? ;  
? niveau G : 2 683 ? .

Cet avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er janvier 2012 :

? niveau A1 : 1 394 ? ;  
? niveau A2 : 1 417 ? ;  
? niveau B : 1 434 ? ;  
? niveau C : 1 478 ? ;  
? niveau D : 1 631 ? ;  
? niveau E : 1 865 ? ;  
? niveau F : 2 173 ? ;  
? niveau G : 2 710 ? .

Article 2

*En vigueur étendu en date du 22 nov. 2011*

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1er juillet 2012 :

? niveau A1 : 1 394 ? ;  
? niveau A2 : 1 417 ? ;  
? niveau B : 1 443 ? ;  
? niveau C : 1 487 ? ;  
? niveau D : 1 641 ? ;  
? niveau E : 1 877 ? ;  
? niveau F : 2 187 ? ;  
? niveau G : 2 727 ? .

Cet avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

## décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le STAPS ; La GOSTS ; La CAP Fcnare ; La CNEA-UNODESC,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FSMFAS CFE-CGC ; Le SAPENT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les mntrats des nveuaix A1 et A2 snot portés rnvpcceei smett à

## Avenant n 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014

Signataires	
Patrons signataires	SATPS ; GSOTS ; CAP Fnrcae ; CNEA UNODESC.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les mmnia ctononnleviens dnas la bhncare du tosuirme siacol et  
fiialmal snot les sauitvns :

## Avenant n 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SPTAS ; La GOSTS ; La CAP Frcnae ; La CNEA-UNODESC,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SEANPT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les minmia connvetoenins dnas la bhancre du trumosie social et  
flmaiial au 1er jelluit 2015 snot les siuvnats :

## Avenant n 60 du 16 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF CAP France CNEA UNODESC
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

1 427 ? et 1 450 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les paitres décident d'engager une négociation sailraale le 19  
mras 2013 ptorant sur la rémunération aplcplibaie puor 2013.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent aanenvt est aiaplcbpe au 1er décembre 2012 et frea  
l'objet d'un dépôt auprès de la ditiorecn générale du travail, aisi  
que d'une demndae d'extension.

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 446
A2	1 469
B	1 480
C	1 510
D	1 657
E	1 896
F	2 209
G	2 754

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Cet anenvat etnre en vuuegir au 1er mras 2014.  
Le présent txete frea l'objet d'un dépôt et d'une dnademe  
d'extension auprès des autorités compétentes.

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1 458
A2	1 481
B	1 495
C	1 530
D	1 664
E	1 904
F	2 218
G	2 765

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Cet avneant etnre en vguiuer au 1er jiuelt 2015.  
Le présent txete frea l'objet d'un dépôt à la derciotn générale du  
travail, de l'emploi et de la frtoaiomn pleosolnsnifree et d'une  
dnedmae d'extension.

Les mmnia cointteenvonns dnas la brahncre du tsurmoie sciaol et  
fiialmal snot fixés de la manière snuatvie :  
Au 1er février 2017 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1?481
A2	1?504
B	1?515
C	1?546
D	1?680
E	1?915
F	2?231



G	2?782
---	-------

Au 1er semrtepe 2017 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1?481
A2	1?504
B	1?520
C	1?546
D	1?680
E	1?923
F	2?240
G	2?793

Au 1er janeivr 2018 :

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel
A1	1?496
A2	1?518
B	1?535
C	1?561
D	1?695

## Avenant n 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CNEA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pirnateares sociaux, cpmtoe tneu de l'objet du présent avenant, csneiioshst de ne pas prévoir de dssipoitoin particulères par tlaile d'entreprise.

Article 2 - Grille de salaires conventionnels pour 2020  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La glirle des mnmia conevtnnioens est modifiée cmome siut :

Niveau	Minimum conventionnel
A	1 536 ?
B	1 584 ?
C	1 618 ?
D	1 749 ?
E	1 994 ?
F	2 323 ?
G	2 896 ?

Article 3 - Dispositions d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Chaque ensrttriepe matérialise à ttrie iimtnorfaf et lesinblemit sur chaque bltiulen de piae mseneul le sarliae muinmim cninovnotneel msneeu creondoapsnt au nveaiu de clscaaistiofin de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

E	1?940
F	2?260
G	2?818

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Cet aneavnt etnre en vuguier le 1er février 2017.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les pterais stirngaeais généralisent l'utilisation du chèque emploi-service au nveau de la branche. Les modalités du chèque emploi-service snot définies dnas les négociations d'entreprise. Puor les eeritsnerps n'ayant pas d'IRP, une préconisation srea réalisée par le collège employeur. Un siuvi srea effectuéé tuos les ans sur sa msie en ?uvre, la première arua leiu au puls trad en jveainr 2018 sur le bailn 2017.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les paertis stganairies cevinnnoet d'engager dès mras 2017 les négociations rlatevies à la grille de classification.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Cet anevnat frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux alrcteis L. 2231-6 et sauntvis du cdoe du travail et d'une dandmee d'extension.

Cette lngie diot pmrretree à chacun(e) des salarié(e)s de mrseur l'évolution du muinmim ctenononivnl de sa rémunération.

Les ooaagnnrstiis pnalotaers s'engagent à rvooeeunlr l'information auprès de luers adhérents de l'existence de l'accord tpe de msie en pacle du CSEU ccnolu le 27 mai 2019, des atanveags de ce dpioiisstf asni que ses modalités.

Un blian de l'utilisation de cet accord tpe par les eipterresns de la bnhacre srea présenté à la fin de l'année 2020 par le collège employeur.

Article 4 - Dispositions relatives à l'engagement des prochaines négociations sur les salaires minimums conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paietrs décident d'engager une négociation sliraaale dès la première CPPNI de février 2020 ptronat sur la rémunération aplilacpbe puor 2021.

Il est constitué un gropue de tiarval spécifique à cet efeft aifn de préparer les négociations dnas les murleelies conditions. Caqhue oaogaiirstnn représentative puet désigner jusqu'à duex members puor peicriatpr à ces travaux.

Article 5 - Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 5 de l'accord du 27 mai 2019 ratelif à l'égalité plslsneieofnore enrte les fmemes et les hommes, les patneareris soucaix rnpaeellpt luer ahteemncatt au piinrpe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les esepierntsr deviont auresr à l'embauche un niaveu de saarile iquitedne entre les femmes et les hemmos puor un même métier, à nvaiueux de responsabilités et d'expériences prelsnnleoeoifss comparables.

Les données pmentatret de deqiutginsaor les ptaurieqs etexsniats snoert récoltées conformément aux diosinisoptos cvnienloletonns et analysées aevc les onisingtoraas syndicales.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50

salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les piteaearrns sociaux, cmtpoe tneu de l'objet du présent avenant, cisoensshit de ne pas prévoir de dsotoipiinss particulières par tilale d'entreprise.

Article 7 - Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aavnnet rertnera en vueugir au 1er jneviar 2020.

Le présent annavet est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent avennat anulne et rpelamce les diinisosptos de l'avenant n° 63 du 20 nmroeobve 2018 puor le maontnt des sealrais muniimms conventionnels.

## Avenant n 71 du 8 novembre 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	GSOTF ; CAP Farcne ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; SNEPAT FO ; UNSA 3S,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anevnat s'applique à l'ensemble des sutetcrurs ennrtrat dnas le camhp d'application de la coeovvntn cltioevcle (IDCC 1316).

Article 2 - Grille des salaires minimums conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La glirle des mminia cvoineonetnns apaibcplle dnas la bhncrae est modifiée cmome suit, au 1er jnvaier 2022 :

Niveau	Salair mniiumm cnnnieveootl (montants bruts)
A	1 600 ?
B	1 624 ?
C	1 658 ?
D	1 787 ?
E	2 038 ?
F	2 374 ?
G	2 960 ?

Article 3 - Mention du salaire minimum conventionnel brut sur le bulletin de salaire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Chaque enrirstepe matérialise lisiblement, sur cquahe blieltun de piae des salariés qu'elle emploie, le différentiel ernte le salraie miinum cvoentneninol (correspondant à la grille de ctosfiaicaslin de la branche) et le slariae ectemifveneft versé.

En pratique, clea pourra apparaître de la façon svuintae sur le buletin :  
? lngie 1 « Mntoant du saailre miinum ctonveionnel » ;  
? linge 2 « Srilaae burt versé par l'entreprise ».

Ces indnitocias ptmrteenort aux salariés d'avoir cnisaancosne du minmuim ceiothnoenvvnl et de meesurr son évolution.

Article 4 - Disposition relative à l'égalité de rémunération entre

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avnanet frea l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dnoioptsiiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aennvat a puor ojebt la fiotxain des mminia ceivnnoletons puor l'année 2020.

Le présent avnanet anlune et rpcemale l'avenant n° 63 du 20 norvebme 2018 puor le mntonat des slaearis mmumiins conventionnels.

les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du traival et à l'accord du 27 mai 2019 rrtlieaf à l'égalité plisonloserente ernte les fmeems et les hommes, les prnaetiras scauiox rnalpeelpt luer ahcemtnaett au pricinpe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les enpeisertrts dneiovt aursesr un nievau de sliraae iuuqdetne ernte les femems et les homems puor un même métier, à nvuaeix de responsabilités et d'expériences psioenfrelseonls comparables.

Les peeiantrras siuocax senouhtiat iissetnr sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de selairas entre les femmes et les hmomes aifn de puovoir les réduire ou les supprimer.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de sa nruate et de son ojebt le présent ananvet ne nécessite pas de dotsinpoiiss particulières puor les ereprnitses de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des eiptnrsrees de la branche.

Article 6 - Clause de revoyure et création d'un groupe de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pataenierrs soacuix décident de créer un gurpoe de tiaravl aaynt puor objet l'actualisation du système de rémunération dnas la bhanrce du TSF dès le début de l'année 2022.

Ils conviennent, en outre, de se réunir au 1er tmerstire 2022 puor ovriur de nevuleols négociations sur la ravaioliorsetn des miimna conventionnels, en foonctin du cetnotxe économique et social.

Article 7 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anaenvt ernte en vuugier au 1er jveianr 2022.

Il est cnclou puor une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avnanet frea l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dintospsiiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tassage et nettoyage des locaux et locaux de bureaux (qui a donné lieu à une augmentation du Smic à compter du 1er octobre 2021) et s'agit d'un avenant d'attractivité de la branche professionnelle.

## Avenant n° 72 du 1er juin 2022 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; FFTV,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie sociale et commerciale (IDCC 1316).

Article 2 - Grille des salaires minimums conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La grille des minima conventionnels applicables dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 646 ?
B	1 670 ?
C	1 704 ?
D	1 829 ?
E	2 080 ?
F	2 416 ?
G	3 002 ?

Article 3 - Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des mesures d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les salariés doivent assurer un niveau de qualification équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, à l'exception de responsabilités et d'expériences particulières.

Le présent avenant modifie les dispositions existantes en matière de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2019 ayant le même objet.

comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'automne 2022 pour ouvrir de nouvelles négociations sur la révision de l'avenant des minima conventionnels pour l'année 2023.

Article 6 - Entrée en vigueur et dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard au 1er septembre 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tassage et nettoyage des locaux et locaux de bureaux (qui a donné lieu à deux augmentations successives du Smic au 1er janvier puis au 1er mai 2022 et de s'agir d'un avenant d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions existantes de l'avenant n° 71 du 8 novembre 2021 ayant le même objet.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 30 juin 1986

*En vigueur en date du 9 juil. 1986*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion de ceux qui, à la date d'application du présent arrêté, sont liés par la convention collective nationale du personnel des enseignants mitustuelles du 2 février 1954, les dispositions de la loi du 10 octobre 1984 de la cotisation civile et familiale du 28 juin 1979, modifiée par l'avenant n° 11 du 12 décembre 1985, à l'exclusion :

- des termes : " au palmarès " figurant au premier alinéa de l'article 3-2 de l'article 3 ;

- des termes : " activités du travail, y compris les " figurant au troisième alinéa de l'article 45.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-12 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1 (2e alinéa) du code du travail.

## ARRETE du 15 avril 1987

*En vigueur en date du 30 avr. 1987*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les

## ARRETE du 6 mars 1990

*En vigueur en date du 6 mars 1990*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des enseignants mitustuelles du 2 février 1954, les dispositions de la loi du 10 octobre 1984,

## ARRETE du 16 mars 1990

*En vigueur en date du 16 mars 1990*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les

## ARRETE du 20 avril 1990

*En vigueur en date du 2 mai 1990*

Article 1er

Le dernier alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Les deux derniers alinéas de l'article 17 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-1 et L. 122-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-1 et L. 122-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 42 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

L'article 45 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 46 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 55 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

L'article 57 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9, R. 122-1, L. 122-6, L. 122-14 et suivants du code du travail.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des enseignants mitustuelles du 2 février 1954, tel qu'il a été étendu, les dispositions de l'accord sur le contrat de travail et l'emploi du 27 décembre 1985, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

tel qu'il a été étendu, les dispositions de :

- l'annexe "Classifications" n° 3 du 10 janvier 1990 à la convention collective susvisée ;

- l'additif du 29 janvier 1987 à l'accord sur l'emploi et le contrat de travail du 27 décembre 1985, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des enseignants mitustuelles du 2 février 1954, tel qu'il a été étendu, les dispositions de l'avenant n° 21 du 15 novembre 1989 à la convention collective susvisée.

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des enseignants mitustuelles du 2 février 1954,

saocil et fialamil du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 otcbore 1984, tel qu'il a été étendu, les dinoiptssios de l'avenant "Emploi saisonnier" n° 16 du 27 noermbe 1987 à la cneivoton ctvlicolee

## **ARRETE du 13 juillet 1990**

*En vigueur en date du 26 juil. 1990*

Acrilte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les epuyolmers et tuos les

## **ARRETE du 9 août 1990**

*En vigueur en date du 23 août 1990*

Atcilre 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eyproluems et tuos les salariés cimpros dnas le cmhap d'application de la cionetvnon cocvlittee nlotiaae des oinagesmrs de turmsioe scaiol et flamaiil du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 obrtcoe 1984, tel qu'il a été étendu, les diisonotsips de :

## **ARRETE du 4 mars 1991**

*En vigueur en date du 15 mars 1991*

Alrcite 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eormyleups et tuos les

## **ARRÊTÉ du 4 mars 1993**

*En vigueur en date du 18 mars 1993*

Aitlrce 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les elpmeyuros et tuos les salariés cpiorms dnas le champ d'application de la covneontin

## **ARRÊTÉ du 15 octobre 1993**

*En vigueur en date du 27 oct. 1993*

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eoprlmeyus et tuos les

## **ARRÊTÉ du 27 octobre 1993**

*En vigueur en date du 9 nov. 1993*

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les elpmeuoyrs et tuos les salariés cprimos dnas le cmahp d'application de la ctnoienovn

## **ARRETE du 3 octobre 1994**

*En vigueur en date du 12 oct. 1994*

Art. 1er. - Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eorpluemys et tuos les salariés ciprms dnas le chmap d'application de la cooinvtenn cilctveoe nionatale des ogrnseaims de tmuosire siocal et famlaail du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 orcbote 1984, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 jiun 1986, les distinpoisos de l'avenant n° 30 (Salaires) du 5 mai 1994 à la ceonitnovn cltielcove nnatlioae susvisée, suos réserve de l'application des dinootiipsss réglementaires ptnraot fiaixotn du sraalie muiinmm

susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 23bis est étendu suos réserve de l'application des dstnosipiios de l'article L.122-3-8 du cdoe du travail.

salariés crpioms dnas le cmahp d'application de la ctnienvoon cvelilotce naatolnie des omgnresias de tmorisue social et fmliaail du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 oobrctce 1984, tel qu'il a été étendu, les dsitnispoois de l'avenant "Classifications" n° 23 du 22 mras 1990, tel que modifié par l'avenant n° 25 du 16 mai 1990 à la conitoenvn cievctclloe susvisée.

- l'avenant n° 22 du 22 mras 1990 à la coetivnonn ccolilevte susvisée :

- l'avenant "Salaires" n° 24 du 22 mras 1990 à la ceninvtoon celvocilte susvisée.

Les dtiposniios de l'avenant n° 24 snot étendues suos réserve de l'application des diotopisisns réglementaires patnrot fixtioan du slariae mmiunim ioenrseotninrefspl de croissance.

salariés crpimos dnas le cmahp d'application de la ctonivneon ceoctvllie naatilnoe des osmairegns de trumsoie scioal et fiimaal du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 ortobce 1984, tel qu'il a été étendu, les dissoiointips de l'avenant "Salaires" n° 26 du 13 décembre 1990 à la cnitnooevn clctveiole susvisée.

ciotvlelce notinlaae des oasmiengrs de tiomsure soical et famliail du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 orobtce 1984, tel qu'il a été étendu, les dopstsniiiois de l'avenant du 24 nvemrboe 1992 à l'accord du 27 sptbrmeee 1985 Emploi, foortmian peieflsnorolsne colcnu dnas le crdae de la cetinonvon cotlclvieve ntaioale susvisée.

salariés cirpmos dnas le cmahp d'application de la cnvotienon cteovilcle niaotnlae des ogsmaenris de tmrisuoe saciol et fiamall du 28 jiun 1979, les diintiposos de l'avenant n° 29 du 26 mai 1993 à la cenovtionn cvecioltle naiatolne susvisée.

ccvotelile niantolae des onrsaegmis de troiumse socail et faliaiml du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 oroctbe 1984, tel qu'il a été étendu, les dtosnpisiios de l'avenant n° 28 du 26 mai 1993 à la coeiontnvn clctolveie naitaonle susvisée.

de croissance.

Art. 2. - L'extension des effets et sciaonns de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la piactioibuln du présent arrêté puor la durée ratnest à coirur et aux conoditins prévues par ldeit avenant.

Art. 3. - Le dctirueer des roateilns du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oefficil

de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

## ARRETE du 20 avril 1995

*En vigueur en date du 29 avr. 1995*

Art. 1er. -

Sont rnéedus obligatoires, pour tous les erloumpeys et tous les salariés crmpois dans le cahmp d'application de la coieovntnn clctoileve nnotailae des oasinmregs de tmuroise siaocl et fialimal du 28 juin 1979, msie à juor le 10 otcobre 1984, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 juin 1986, les diissoointps de l'avenant n° 31 (Prévoyance) du 7 décembre 1994 (une annexe) à la ctinnoivoien cotelcilve noiatlane susvisée.

Art. 2. -

## ARRETE du 1 juillet 1991

*En vigueur en date du 11 juil. 1991*

Alirtce 1er

Sont rdueens obligatoires, pour tous les eyreomulps et tous les

## ARRETE du 11 février 1992

*En vigueur en date du 23 févr. 1992*

Ailcrte 1er

Sont rnduees obligatoires, pour tous les eoylepurms et tous les

## ARRETE du 23 avril 1998

*En vigueur en date du 8 mai 1998*

Actilre 1er

Sont rnduees obligatoires, pour tous les eelorumpys et tous les salariés cirmops dans le camhp d'application de la ceoivnntn cellctovie nnaaotile des omagrneiss de trsimoue saciol et flmiaial du 28 juin 1979, msie à juor le 10 oorbte 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986, les disntopsiios de :

1. L'avenant n° 32 du 19 nemvobre 1997 (Modification de drsievs dispositions) à la cnvntonein cctvleolie susvisée ;

Le pmierer trait du deuxième alinéa et le troisième alinéa des dtopnosiiss de l'article 2, remplaçant ceells de l'article 3.3 de la convention, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 412-11 du cdoe du tiavrl ;

Le deuxième tiret du deuxième alinéa des dnsiitosips de l'article 4, remplaçant ceells de l'article 7 de la convention, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du cdoe du tvaialr ;

Le troisième alinéa des dosositnipis de l'article 7, remplaçant ceells de l'article 15 de la convention, est étendu sous réserve de

oeiiffcl du ministère, fauslccie Cotonnvneis coveleticls n° 94-23 en dtae du 21 jlileut 1994, dpsiboline à la Drticeoin des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 36 F.

L'extension des effets et siotcnas de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pltocuibian du présent arrêté pour la durée rastent à coriur et aux coodtniins prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le deretiucr des rnaietols du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl ofcfeiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulteiln officiel du ministère, fucicsale Ceitnoonvns cloevlcicls n° 94-52 en dtae du 31 jainevr 1995, dbipnsoile à la Dtieirocn des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 36 F.

salariés comiprs dans le cahmp d'application de la cnvnoieton cvelocilte ninoatate des oersmginas de tumirsoe siacol et faiamlil du 28 juin 1979, msie à juor le 10 obcotre 1984, tel qu'il a été étendu, les dosistinpois de l'avenant du 22 mras 1991 à l'accord du 27 smeeptrbe 1985 sur l'emploi et la fmaoiotr n dans le tosmirue siaocl et familial.

salariés crpoims dans le camhp d'application de la cvenotoinn coeictllve nnoaalite des omsrinegas de tmroisue saccoil et fimiaall du 28 juin 1979, msie à juor le 10 obtcore 1984, tel qu'il a été étendu, les dsnspsiotiios de l'avenant n° 27 du 17 smteebrpe 1991 à la cvitenoonn clioetlcve noaniatle susvisée.

l'application de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tairavl ;

Le sous-paragraphe a du paparrhage 1 des disontposiis de l'article 10, remplaçant cllees de l'article 17 de la convention, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et snituavs et L. 321-1 et sinvtuas du cdoe du triaavl ;

Le peemirr alinéa des dsontiosipis de l'article 11, remplaçant cleels de l'article 23 bis de la convention, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du cdoe du tarvail ;

Le pimeerr alinéa des dtioiisospns de l'article 15, remplaçant celles de l'article 45 de la convention, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du tariavl ;

2. L'avenant n° 3 du 19 nevembre 1997 à l'annexe I (Prévoyance) à la cnooietvnn ctivcolele susvisée ;

3. L'avenant n° 4 du 19 nmrboeve 1997 à l'annexe I (Prévoyance) à la cvtnnoioen cicvllleote susvisée.

Alctire 2

L'extension des etffes et sitoncnas des aavtenns susvisés est fatie à dtear de la ptboalciun du présent arrêté pour la durée renstat à criur et aux citinnodos prévues par les avanntes précités.

Le dteecuir des rlenioats du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oifeficl de la République

## ARRETE du 22 décembre 1998

*En vigueur en date du 1 janv. 1999*

### Altcire 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epoylemurs et tuos les salariés cormpis dnas le cahmp d'application de la cnivoenton citveclole nntaoaie des oermgisnas de tuisrmoe sacoil et fliiaaml du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 octbroe 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 jiun 1986, les dionoipstiss de l'accord du 19 nbervome 1997 (Emploi et fiartmoon professionnelle) ccolnu dnas le cadre de la cooivntenn cetillocve susvisée, à l'exclusion :

- des temres : " dnas la bharcne pnnfroieosllsee " furgaint au pmreeir alinéa du paagraphe retilaf au congé iuivndedl de fioaormtn de l'article 4 ;

- du deuxième tiert du dreeinr alinéa du pgararphae 2 (Objectifs) de l'article 5 ;

- des treems : " eetdnnu au snes du 1 de l'article 231 du cdoe général des impôts " fniargut au peemrir alinéa du prahaparge a (Contributions des entreprises) de l'article 6 ;

- des teemrs : " constituée par des représentants des saaeigirnts du présent acocrd " fgaruint au pargarape b (Mission) de l'article 6 ;

- du deuxième alinéa du prgarpaape 5 (Litige et contrôle) de l'article 7.

## ARRETE du 19 décembre 2001

*En vigueur en date du 19 déc. 2001*

### Aricltle 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les emeoulryps et tuos les salariés ciromps dnas le champ d'application de la cetivnonon colivletce nilataone des ornimgesas de tmuisroe soiacl et fiilaaml du 28 jiun 1979, msie à juor le 10 obcrote 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 jiun 1986, les dniipsitosos de l'avenant n° 37 du 25 jeuillt 2001 rlteiaf à la réduction du tepms de tvialar à la ctvnnoeion clievltocce susvisée, à l'exclusion :

- des temres : " jusqu'à huetuar de 1 588 hueres aellennus " fgairnut au dreneir alinéa de l'article 1er (durée du travail) du tirtre Ier (modalités aailplbcps à tetous les entreprises) ;

- des treems : " jusqu'à crureconcne de 1 588 heerus aulnlnees " fagnuirt à l'article 5.2.1 (accompagnement d'encadrement ou d'accueil sur un ou pueluris jours).

française.

Nota. - Le ttxee des anvtaens susvisés a été publié au Billuten ocfeiiil du ministère, fuccsilae Cntnovoenis coltlvieces n° 98-02 en dtae du 6 février 1998, disnillbpoe à la Deirocitr des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe c du parrahpage ritelaf au congé formation, elpomi précaire de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juiellt 1984 (auquel reionve le décret n° 91-205 du 25 février 1991), tel que modifié par le décret n° 92-959 du 3 spbemrete 1992.

Le preiemr alinéa du pghaprae 2 (Objectifs) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des praghaepas I bis et II de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Le pragpaarhe 4 (Organisme patirarie de mutualisation) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des ppaeahrrgs I bis et II de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

### Altcire 2

L'extension des efefts et saoticnns de l'accord susvisé est fitae à detar de la pbutilcoain du présent arrêté puor la durée rtenast à cuoirr et aux cooniidtns prévues par l'accord précité.

### Aricltle 3

Le diertceur des rientaols du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oifeficl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Belluitr oiicffel du ministère, fasciucle Ceivnonnts cctlvelioes n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, doislipbne à la Dtcieiorrn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Le denreir alinéa de l'article 1er (durée du travail) du tirtre Ier (modalités aelpaipclbs à tueots les entreprises) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 220-7 du cdoe du tariavil aux tmeres dqueul il ne puet être dérogé aux règles rveitlaes au roeps qtdeioun qu'à ctodiinon que des périodes au moins équivalentes de roeps sinoet accordées aux salariés concernés.

L'article 4-1 (salariés concernés) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du travail, les salariés à tpems pateirl dnot la durée herabmddiaoe de triavil est supérieure à 30 hereus denvat eux aussi bénéficiers de cerotairpetns spécifiques lrusqoe luers hiaorers cnotepomrt puls d'une iintpretoun d'activité au cours d'une même journée.

Le pinot " 3 % puor les ctarnots dnot la durée hamadodiebe est crpmisoe etrne 22 et 30 hueers " de l'article 4-3 (compensation puor le salarié) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du tavairl puor le moift susmentionné à l'article 4-1.



L'article 5 (régime de forfait) est étendu sous réserve de la mise en place d'un régime d'équivalence par décret, conformément à l'article L. 212-4, dernier alinéa, du code du travail.

L'article 5-2-1 (accompagnement d'encadrement ou d'accueil sur un ou plusieurs jours) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-16 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail ne pouvant être portée à plus de douze heures.

L'article 6 (travail intermittent) est étendu sous réserve que les obligations de formation sociale et financière sur la liste fixée par le décret prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail et qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les conditions nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut résilier les contrats et les horaires de travail qui lui sont proposés.

L'article 7 (modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de travail prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail soit précisé au niveau de l'entreprise.

L'article 7-1-1 (annualisation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul de la durée annuelle de travail prévu à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1-3 (calendrier prévisionnel) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire fixe, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, le délai de prévenance réduit.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1-4 (rémunération des salariés) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du code du travail, la rémunération sur le salaire lissé devant être calculée en fonction de l'horaire moyen et non pas de l'horaire programmé.

Le premier alinéa de l'article 7-1-5 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail aux termes duquel l'entreprise des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1-8 (rupture du contrat de travail en cours d'année) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la

détermination de la fraction subsidiaire des rémunérations.

L'article 7-2-4 (durée maximale de travail) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-6 (4°) du code du travail, la durée maximale de travail pendant les jours travaillés.

Le premier alinéa de l'article 7-2-5 (programme individuel et conditions de modification) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) du code du travail, qui permet de ramener le délai de prévenance à trois jours.

Le second alinéa de l'article 7-2-6 (lissage du salaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 1, du code du travail, la rémunération sur le salaire lissé devant être calculée en fonction de l'horaire moyen et non pas de l'horaire programmé.

L'article 10-2 (nouvelle durée conventionnelle) du titre II (accord d'accès direct) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul de la durée annuelle de travail prévu à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10-3 (modalités de mise en œuvre pour les salariés à temps complet) est étendu sous réserve que, conformément aux articles L. 212-8, alinéa 7, du code du travail et L. 212-9-II, alinéa 2, du même code, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe le délai de prévenance réduit de modification des horaires en cas de modification et de modification des dates de prise des jours de repos en cas de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos répartis sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cienvennos centvintelois n° 2001/35 en date du 29 septembre 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

arrêté du 30 juin 1986, les dispositions de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 (classification et salaires) à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'arrêté ministériel du 19 janvier 1975, publié au Journal officiel du 22 janvier 1975, qui régit les règles d'évaluation des atouts en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

## ARRETE du 24 décembre 2001

*En vigueur en date du 24 déc. 2001*

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de transformation sociale et alimentaire du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par

L'article 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires parotnt ftoaxiin du salriae muinimm de cnisaoscre et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000.

L'article 3-3 est étendu sous réserve de l'application des dsniiootpiss réglementaires ptrnoat faiiotxn du slraiae miinmum de ccransiose et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jjavner 2000.

Aictre 2

L'extension des efetfs et sncinoats de l'avenant susvisé est fiata à dtaer de la ptcauioblin du présent arrêté puor la durée rantest à

## ARRETE du 4 décembre 2002

*En vigueur en date du 4 déc. 2002*

Actlrie 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eyulompres et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la coenniotvn cetcillove noitnaale des oganmresis de trumisoe social et fimiaall du 28 jiuin 1979, msie à juor le 10 ootbrce 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 jiuin 1986, les dsiosipitons :

- de l'avenant n° 5 du 23 mai 2002 à l'annexe I (régime de prévoyance) à la cioonnetvn ccilotevle susvisée ;

- de l'avenant n° 6 du 23 mai 2002 à l'annexe I (régime de prévoyance) à la cotivneonn clvoitclee susvisée ;

- de l'avenant n° 7 du 23 mai 2002 à l'annexe I (régime de

## ARRETE du 10 mars 2003

*En vigueur en date du 10 mars 2003*

Airlcte 1er

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les eymrouelps et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la conitnvoen clioveltce niaonlate des oaeginrmss de tourmise social et fmaliail du 28 jiuin 1979, msie à juor le 10 otrboce 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 jiuin 1986, les doisiptonss de :

- l'avenant n° 39 du 26 nboervme 2002 à la cnevention cectovllie nlatanoie susvisée parntot sur les salreias minima, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaier 2000 modifiée innatsuat une gtaniare de rémunération msneullee et des dptosioniiss réglementaires ptorant ftxiaoin du

## ARRETE du 9 décembre 2003

*En vigueur en date du 18 déc. 2003*

Ailcrte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eolmyrpues et tuos les

cuorir et aux cnitodoins prévues par l'avenant précité.

Aictrle 3

Le dticeurer des rntloeias du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oeicffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen ofiifcel du ministère, fauescicls Ctnvnoieons ctveclolies n° 2001/37 en dtae du 12 oobrtce 2001 et n° 2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dlesnboipis à la Dtcroiein des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx unaitire de 7,01 Euro.

prévoyance) à la cnetvonion cioleclvte susvisée.

Alticre 2

L'extension des eetfs et snniacots des atnvaes susvisés est ftiae à daetr de la piulcatbon du présent arrêté puor la durée retsnat à cuorir et aux cnonotiids prévues par les atannves précités.

Atcrlie 3

Le derutiecr des ralientos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oiifcel de la République française.

Nota. - Le ttxee des anteavns susvisés a été publié au Bliuteln oiifcefl du ministère, faclucsie cennotonvis cetelliciovs n° 2002/26 en dtae du 27 jlielut 2002, dibsilnope à la Dtriieoch des Jaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx unitirae de 7,10 Euros.

silaare miniumm ipfireoonesrennstl de croissance.

Atirclce 2

L'extension des efefts et scantinos de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la poultaiibcn du présent arrêté puor la durée rntesat à cuorir et aux cnonodtiis prévues par liedt avenant.

Atlrcie 3

Le dcuereitr des rntialeos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oeififcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln oiffiecl du ministère, filuasce ctnoeoinnvs cloetvciles n° 2003/1, dioipblnse à la Deoitrcin des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx uritniae de 7,23 Euros.

salariés cromips dnas le cmahp d'application de la ctvoonnien celcvloite niaanotle des oeainmgrss de timuosre saiocl et fliaaaml du 28 jiuin 1979, msie à juor le 10 ootbrce 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 jiuin 1986, les dnispoiitos de l'avenant n° 40 du 12 février 2003 miaofndit l'avenant n° 37 du 17 jinaevr 2001 rlitaef à

l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la conditionnelle susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 4 (Délai de prévenance-calendrier prévisionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquels la durée du délai de prévenance réduit doit être fixée par accord collectif de travail.

L'article 7 est étendu sous réserve que, conformément au septième alinéa de l'article L. 212-8 et au II de l'article L. 212-9 du code du travail, l'accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant de réduire les délais de prévenance des salariés en cas de congés de travail ou de congés de travail de travail ou de congés de travail de travail

## ARRETE du 10 mai 2004

*En vigueur en date du 19 mai 2004*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travail social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986, les dispositions de l'avenant n° 41 du 15 mai 2003 relatif au contrat de travail et à l'exercice du droit de congé de travail

L'article 5 (Modalités de recouvrement) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée dans la mesure où le prélèvement d'une somme destinée à l'exercice du droit de congé de travail n'entre pas dans le cadre des cotisations qu'un employeur doit verser à l'organisme agréé est subordonnée de ce fait conformément aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du

## ARRETE du 8 juin 2004

*En vigueur en date du 18 juin 2004*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986, les dispositions de l'avenant n° 8 du 22 mars 2004 portant modification de l'annexe 1 relative au régime de prévoyance à la conditionnelle susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 20 août 2004

*En vigueur en date du 1 sept. 2004*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

employeurs de la durée des congés de repos, fixés les nouveaux délais.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des notifications collectives n° 2003/18, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

travail.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des notifications collectives n° 2004/2, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des notifications collectives n° 2004/19, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 22 mai 2001

mioandift le cmahp d'application de la cvteoonnin cotclviele  
nnatiolae susvisée.

Aciltre 2

L'extension des efefts et stanocnis de l'avenant susvisé est faite à  
dtaer de la pbotliicaun du présent arrêté puor la durée rstneat à  
cruior et aux cnindootis prévues par leidt avenant.

## ARRETE du 25 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

Atilcre 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eupreoymls et tuos les  
salariés cirpoms dnas le cmhap d'application de la cinnoeovtn  
clltocveie naaionlte des osimenrags de tsmouire soical et fmailial  
du 28 jiuin 1979, msie à juor le 10 oobtrce 1984, tel qu'étendu par  
arrêté du 30 jiuin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du  
22 mai 2001, étendu par arrêté du 20 août 2004, les diiosptsins  
de :

- l'avenant n° 42 du 3 jiuin 2004 prtnaot création de la  
coisiomsmn piarairte nnlaaotie de l'emploi et de la ftmarioon  
peerlinofossnle à la conoitnevn cvciolltee noaalntie susvisée.

Le cinquième turet du piont 5.2.1 (en matière de formation) de  
l'article 5, qui mfdiioe l'article 5.2 (Missions) est étendu suos  
réserve de l'application des dtiissnipoos du b de l'article R.  
964-1-4 du cdoe du tiraval ;

- l'avenant n° 43 du 3 jiuin 2004 reailtf au paln de formation, à la  
covntneion cecvotille nianlatoe susvisée.

Les aitlcers 4 et 7 snot étendus suos réserve de l'application des

## ARRETE du 3 octobre 2005

*En vigueur en date du 13 oct. 2005*

Artilce 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eulyropmes et tuos les  
salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la ctnenvoion  
cltlioevce naontilae des oimeansgrs de tisoumre saicol et fmiaaill  
du 28 jiuin 1979, msie à juor le 10 obtorce 1984, tel qu'étendu par  
arrêté du 30 jiuin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du  
22 mai 2001, étendu par arrêté du 20 août 2004, les doisiptonss  
de l'avenant n° 45 du 16 nmorbvee 2004, rtaleif à la firtoooam  
professionnelle, à la cntooivnen clcievlote nnatloiae susvisée, à  
l'exclusion de la frloume " coihisr enrte iuemtpr cette carhge sur  
son paln de fotoarimn ou " du troisième alinéa de l'article 6.4  
ralitef à la transférabilité du DIF, cmome étant ciotrnaire aux  
cinquième et sixième alinéas de l'article L. 951-1 du cdoe du  
tavaril prévoyant que les eyerumolps s'acquittent de luer  
ptcipaiatorin au développement de la fotimoran peireofonslnle  
cnoitnue en finançant des atiocns au ttire de lures salariés dnas le

Acritile 3

Le dircueetr des raeloints du taiavrl est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oeffiicil de la République  
française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Billuett  
oeifcfil du ministère, fclsacue covntineons ceoltvcleis n°  
2001/28, dnispilboe à la Doicriten des Joaunurx officiels, 26, rue  
Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euros.

dpotiinssos du b de l'article R. 964-1-4 du cdoe du taviarl ;

- l'avenant n° 44 du 3 jiuin 2004 ralitef à la désignation de  
l'organisme paatiirre colelucetr agréé à la coniteovnn cleilcovte  
nnoltaaie susvisée ;

- l'avis d'interprétation du 3 jiuin 2004 rletiaf au mietiann d'un  
anvgatae aiucqs en matière de ciaicsftsaioln de la cnvnoteon  
clievcltoe nitanoale susvisée.

Atrcile 2

L'extension des etffes et sonciatns des atnenavs et de l'avis  
d'interprétation susvisés est fatie à dtaer de la plauotcibin du  
présent arrêté puor la durée rntseat à curoir et aux conotidnis  
prévues par lisedts anantves et avis.

Altrcie 3

Le dreetuicr des rilnaotes du travail est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oiffiecl de la République  
française.

Nota. - Les textes des aeatvnns et aivs d'interprétation susvisés  
ont été publiés au Bleltuin ofeicfl du ministère, fiaclsue  
ctenoinnovs ctivoelclcs n° 2004/29, dbsnplioie à la Dcetiroyin des  
Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc  
de 7,32 Euros.

carde d'un paln de formation.

L'article 5.3 rleaitf au trtauot et au rôle de l'encadrement est  
étendu suos réserve de l'application des ditsiospons de l'article  
D. 981-9 du cdoe du tairavl aux tmeers deluquesels la psire en  
carghe des aioctns de fooaimtrn en qualité de tuuetr de l'OPCA  
s'effectue dnas la limtie d'un pafonld de 15 par hreue de  
fomioratn et d'une durée mmaaxlie de 40 heures.

L'article 8.5 rielatf à la répartition de la cobriuitotnn  
patsnofselaniroision est étendu suos réserve de l'application des  
dinitposioss de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tarvail et de  
l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005.

Atrcile 2

L'extension des etffes et sncantios de l'avenant susvisé est fatie à  
dtaer de la plcboautin du présent arrêté puor la durée rnsaett à  
ciourr et aux cdointnos prévues par ldiet avenant.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

## ARRETE du 26 octobre 2006

*En vigueur en date du 7 nov. 2006*

### Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001, étendu par l'arrêté du 20 août 2004, les dispositions de l'avenant n° 46 du 5 avril 2006, relatif aux salaires, à la convention collective ultérieurement susvisée.

Les nouveaux A sont étendus sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## ARRETE du 6 décembre 2006

*En vigueur en date du 17 déc. 2006*

### Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001 étendu par l'arrêté du 20 août 2004, les dispositions de l'accord du 5 juin 2006, relatif à la prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective ultérieurement susvisée.

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire des lois n° 2005/1, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

### Article 2

L'extension des effets et impacts de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2006/25, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

### Article 2

L'extension des effets et impacts de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2006/27, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0185 du 10 août 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. A l'article 2, dans chacune des grilles de cotisations du personnel non cadre et du personnel cadre, le mot « Ocirp » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

La directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0032 du 7 février 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017 portant modification de l'article 3.3 bis et création d'un nouvel article 3.3 ter, à la convention collective susvisée.

A l'article 2, les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

La directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 26 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0135 du 3 juin 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail,



précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0204 du 21 août 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 10 juin 2020 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service,

R. Bac

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 du 1er juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 7 du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale ;

- l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations relatives au recours à la Pro-A dans le cadre du plan de développement des compétences figurant au 2e tiret de l'alinéa 5 de l'article 2.1.1 devraient être étendues sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 3

La présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/9, disponible sur le site

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979,

les stipulations de l'accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2.2, les termes « les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ; les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Au sein de l'annexe, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- TP : Technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation ;
- BP : Responsable d'exploitation agricole ;
- TP : Titre professionnel Serveur(se) en restauration ;
- TP : Responsable de salle en hôtellerie/restauration ;
- TP : Titre professionnel Cuisinier (ère) ;
- BTS : Art culinaire, art de la table et du service ;
- TP : Titre professionnel Gouvernant(e) en hôtellerie ;
- Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics ;
- Responsable d'Etablissement et de Structure d'Accueil Touristique ;
- Assistant manager tourisme hôtellerie restauration ;
- BTS : Assistant de gestion de PME et de PM.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/34 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0288 du 28 novembre 2020

## Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 6 novembre 2020 susvisé est ainsi modifié :

- 1° Au 5e alinéa, les mots : « TP : Technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation » sont supprimés ;
- 2° Au 6e alinéa, les mots : « BP : Responsable d'exploitation agricole » sont supprimés ;
- 3° Au 7e alinéa, les mots : « TP : Titre professionnel Serveur(se) en restauration » sont supprimés ;
- 4° Au 8e alinéa, les mots : « TP : Responsable de salle en hôtellerie/restauration » sont supprimés ;
- 5° Au 9e alinéa, les mots : « TP : Titre professionnel Cuisinier (ère) » sont supprimés ;
- 6° Au 11e alinéa, les mots : « TP : Titre professionnel Gouvernant(e) en hôtellerie » sont supprimés ;
- 7° Au 12e alinéa, les mots : « Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics » sont supprimés ;
- 8° Au 14e alinéa, les mots : « Assistant manager tourisme hôtellerie restauration » ;
- 9° Au dernier alinéa, les mots : « BTS : Assistant de gestion de PME et de PM » sont supprimés.

## Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0036 du 11 février 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 27 mai 2019 relatif à la mise en place du chèque emploi service universel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 10 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0036 du 11 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 2 est étendu à l'exclusion des termes « dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions », en tant qu'ils contreviennent à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

A l'alinéa 1er de l'article 15, les termes « et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de covid-19. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

JORF n°0037 du 12 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail.

L'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0155 du 6 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'accord du 3 février 2021 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid 19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes : « ou dénoncé » mentionnés à l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'avenant n° 65 du 3 février 2021 relatif à la classification conventionnelle, à la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du tourisme social et familial (n° 1316)**

**JORF n°0022 du 27 janvier 2022**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'avenant n° 71 du 8 novembre 2021 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979, les stipulations de l'avenant n° 67 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale (Titre II - Représentation du personnel), à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).