



Wolters Kluwer  
France

Brochure N° 3151  
Convention collective  
**TOURISME SOCIAL ET  
FAMILIAL**

● CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 28 JUIN 1979 (TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL)  
Version en vigueur : 25 juillet 2001

<b>TITRE Ier DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	P.2
Article 1 Champ d'application .....	P.2
Article 2 Avantages acquis .....	P.2
Article 3 Liberté d'opinion et droit syndical .....	P.2
 <b>TITRE II REPRESENTATION DU PERSONNEL</b> .....	 P.5
Article 4 Elections des délégués du personnel .....	P.5
Article 5 Électorat - Éligibilité.....	P.5
Article 6 Mission.....	P.5
Article 7 Exercice des fonctions de délégué .....	P.5
Article 8 Création - Élection des membres du comité d'entreprise .....	P.6
Article 9 Électorat - Éligibilité.....	P.6
Article 10 Durée du mandat .....	P.6
Article 11 Mission du comité d'entreprise .....	P.6
Article 12 Fonctionnement du comité .....	P.7
 <b>TITRE III L'EMPLOI</b> .....	 P.8
Article 13 Information sur l'emploi.....	P.8
Article 14 Définition des contrats de travail.....	P.8
Article 15 Contenu des contrats .....	P.8
Article 15 bis Communication de la convention collective nationale .....	P.9
Article 16 Période d'essai .....	P.9
Article 17 Modifications aux contrats relatives à l'emploi.....	P.9
Article 18 Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations.....	P.10
Article 19 Contenu du contrat.....	P.10
Article 20 Période d'essai .....	P.11
Article 21 Dispense de la période d'essai .....	P.11
Article 22 Dispositions particulières au premier contrat saisonnier .....	P.11
Article 23 Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs .....	P.11
Article 23 BIS Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution.....	P.12
Article 24 Personnel d'appoint .....	P.12
Article 25 Temps partiel, jeunes, handicapés.....	P.12
 <b>TITRE IV SALAIRES, INDEMNITÉS ET AVANTAGES DIVERS</b> .....	 P.13
Article 26 .....	P.13
Article 27 Modalités de révision de la valeur des salaires minimum.....	P.13
Article 27 Modalités de révision des salaires minima.....	P.13
Article 28 Égalité de rémunération entre hommes et femmes .....	P.13
Article 29 Prime d'ancienneté .....	P.13
Article 30 Avantages acquis après un an de présence.....	P.14
Article 31 Déménagement .....	P.14
Article 32 Frais de déplacement .....	P.14
Article 33 Logement dans les établissements de vacances .....	P.14
Article 34 Nourriture .....	P.14
Article 35 Avantages collectifs culturels et de loisirs.....	P.14
Article 36 Régime de retraite.....	P.15

TITRE V DURÉE DU TRAVAIL .....	P.16
Article 37 Durée hebdomadaire du travail .....	P.16
TITRE VI CONGÉS ET ABSENCES .....	P.17
Article 38 Travail effectif.....	P.17
Article 39 Durée des congés payés .....	P.17
Article 40 Repos hebdomadaire .....	P.17
Article 41 Jours fériés .....	P.17
Article 42 Congés spéciaux .....	P.17
TITRE VII FORMATION .....	P.19
Article 43 Formation professionnelle continue .....	P.19
TITRE VIII ABSENCES POUR MATERNITÉ, MALADIES OU ACCIDENTS .....	P.20
Article 45 Maladies et accidents .....	P.20
Article 46 Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident .....	P.20
Article 47 Maternité.....	P.20
TITRE IX HYGIÈNE ET SECURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL .....	P.21
Article 48 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	P.21
Article 49 Formation des membres du C.H.S.C.T.....	P.21
TITRE X RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	P.22
Article 50 Démission .....	P.22
Article 51 Licenciement individuel .....	P.22
Article 52 Licenciement pour faute grave .....	P.22
Article 53 Licenciement collectif pour motif économique .....	P.22
Article 54 Délai-congé (préavis) .....	P.23
Article 55 Indemnité de licenciement .....	P.23
Article 56 Certificat de travail .....	P.23
Article 57 Départ à la retraite .....	P.23
TITRE XI PROCÉDURE .....	P.25
Article 58 Publicité et durée de l'accord .....	P.25
Article 59 Révision .....	P.25
Article 60 Dénonciation.....	P.25
Article 61 Commission paritaire .....	P.25
Article 62 Application .....	P.25

● TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Arr. du 3 mai 2010 (extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial) ..... P.26


    Art. 1er ..... P.26

    Art. 2. - ..... P.26

    Art. 3. - ..... P.26

● TEXTES SALAIRES

Salaires minimaux au 1er janvier 2010 de la convention collective nationale de tourisme social et familial (avenant n° 50, 14 déc. 2009) ..... P.27



Convention collective  
nationale de tourisme  
social et familial  
du 28 juin 1979. Mise à  
jour le 10 octobre 1984.  
Etendue par arrêté  
du 30 juin 1986 JORF  
9 juillet 1986.

Version en vigueur : 25 juillet 2001

→ Voir Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 (BO conv. coll. 10 avril 2010).

## ■ TITRE Ier DISPOSITIONS GENERALES ■

### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

*En vigueur étendu*

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

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

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention sont le plus souvent classées sous le code NAF 55-2 E. Les établissements dépendant d'organismes de tourisme social et familial et développant des activités à titre accessoire sont le plus souvent classés sous les codes NAF 55-2 C et 63-3 Z.

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

→ *Modifié par Avenant n° 36 du 22 mai 2001, en vigueur à l'extension (BO conventions collectives 2001-28). Étendu par Arrêté du 20 août 2004 (JORF 1er septembre 2004).*

### ARTICLE 2 AVANTAGES ACQUIS

*En vigueur étendu*

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 3 LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

*En vigueur étendu*

*Second tiret du paragraphe 3.3 étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

*Troisième alinéa du paragraphe 3.3 étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 412-11 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

#### 3.1. Droit syndical.

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

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

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

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

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

### 3.2. Sections syndicales.

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

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

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

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

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

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

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

Les sections syndicales peuvent réunir leurs membres à concurrence d'une heure par mois pendant le temps de travail.

Cette heure est déterminée après entente préalable avec la direction, en fonction des problèmes inhérents à la bonne marche de l'entreprise (problème de sécurité, d'accueil, de maintenance). L'entreprise met un local à la disposition des sections syndicales pour la tenue des réunions.

### 3.2. BIS Communication syndicale.

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

Dans les structures où il n'y a pas de délégué syndical d'entreprise, un panneau permettant l'affichage de six formats 21-29,7 centimètres sera à disposition des syndicats de salariés qui pourront utiliser ce panneau à leur convenance pour leur information syndicale. Un exemplaire de ces communications sera remis simultanément au chef de l'entreprise ou au responsable de l'établissement.

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

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

### 3.3. Délégués syndicaux.

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

Un délégué syndical est reconnu :

- au niveau des entreprises dont l'effectif atteint au moins 26 salariés;
- au niveau des établissements lorsque ceux-ci atteignent, également, ce seuil de 26 salariés. A partir de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

Un regroupement régional des établissements est possible.

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

EFFECTIF DE	MONTANT
L'ENTREPRISE	MENSUEL
OU DE	DU CREDIT
L'ETABLISSEMENT	D'HEURES
26 - 49	5 heures
50 - 150	10 heures
151 - 500	15 heures
501 et plus	20 heures

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

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

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

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

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

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

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur ou par la commission mixte et de ses groupes de travail, d'une prise en charge à hauteur de dix jours par an (déplacement et mission inclus : en sus de crédit d'heures mensuel) correspondant à un plafond de frais réels de 10 000 F; les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptés des 10 000 F.

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*



## ■ TITRE II REPRESENTATION DU PERSONNEL ■

### DELEGUES DU PERSONNEL

#### ARTICLE 4 ELECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

*En vigueur étendu*

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

Dans chaque établissement occupant habituellement dix salariés, il est institué des délégués du personnel.

Les élections ont lieu chaque année.

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

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles.

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

#### ARTICLE 5 ÉLECTORAT - ÉLIGIBILITÉ

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

#### ARTICLE 6 MISSION

*En vigueur étendu*

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

#### ARTICLE 7 EXERCICE DES FONCTIONS DE DÉLÉGUÉ

*En vigueur étendu*

*Dernier tiret du deuxième alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 424-4 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

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

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

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

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

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

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

Si des délégués du personnel sont mis en place dans des établissements occupant habituellement entre 6 et 10 salariés, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé.

#### **Au-delà, la réglementation en vigueur s'applique.**

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

## COMITÉ D'ENTREPRISE

### ARTICLE 8 CRÉATION - ÉLECTION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

*En vigueur étendu*

*Premier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1 (2ème alinéa) du code du travail (Arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).*

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

Les élections ont lieu tous les deux ans.

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 9 ÉLECTORAT - ÉLIGIBILITÉ

*En vigueur étendu*

Sont électeurs : les salariés permanents et saisonniers, des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et remplissant les conditions exigées par la loi.

Sont également électeurs : des saisonniers, tels que définis à l'article 19, justifiant, au moment du vote, de trois mois de présence soit par un seul contrat, soit au cours d'une deuxième saison consécutive.

Sont éligibles :

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

### ARTICLE 10 DURÉE DU MANDAT

*En vigueur étendu*

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans et rééligibles.

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 11 MISSION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

*En vigueur étendu*

Le comité d'entreprise exerce sa mission dans le cadre de la loi, notamment :

- il participe à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements s'y rapportant;
- il participe à l'action de la commission à la formation et à la promotion du personnel;
- il assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, au bénéfice des salariés, et est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction;
- il assure la gestion de la subvention de fonctionnement;

– il exerce à titre consultatif, dans l'ordre économique, les attributions prévues par la législation en vigueur et a la possibilité de se faire assister par tout expert de son choix, selon les dispositions légales en vigueur.

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

#### ARTICLE 12 FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

Le financement du comité d'entreprise (sauf accord paritaire particulier fixant un montant supérieur) correspond à 1 p. 100 de la masse salariale.

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

→ *Modifié par Avenant n° 28 du 26 mai 1993, en vigueur le 1er novembre 1993. Étendu par Arrêté du 27 octobre 1993 (JORF 9 novembre 1993).*

## ■ TITRE III L'EMPLOI ■

### ARTICLE 13 INFORMATION SUR L'EMPLOI

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 14 DÉFINITION DES CONTRATS DE TRAVAIL

*En vigueur étendu*

Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel :

1° Le personnel dénommé " Permanent " sous contrat à durée indéterminée (art. 15);

2° Le personnel dénommé " Saisonnier " sous contrat d'une durée déterminée (art. 19).

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.

→ *Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987. Étendu par Arrêté du 20 avril 1990 (JORF 2 mai 1990).*

## PERSONNEL PERMANENT

### ARTICLE 15 CONTENU DES CONTRATS

*En vigueur étendu*

*Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 122-3-1 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

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

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

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

Pour les contrats à durée déterminée, le contrat devra mentionner en plus des clauses ci-dessus :

- date du terme et le cas échéant une clause prévoyant le renouvellement;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis; - dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée en années/mois.

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

**ARTICLE 15 BIS COMMUNICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE***En vigueur étendu*

Pour les salariés permanents, au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié 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 accords d'entreprise.

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

**ARTICLE 16 PÉRIODE D'ESSAI***En vigueur étendu*

La période d'essai est fixée à :

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

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis. 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 de renouvellement éventuel, le préavis observé par l'employeur est fixé à :

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

**ARTICLE 17 MODIFICATIONS AUX CONTRATS RELATIVES À L'EMPLOI***En vigueur étendu*

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

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

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

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

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

**a) Mutation :**

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

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

Dernière modification du texte le 25 juillet 2001 - Document généré le 23 janvier 2009 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance Le salaire et le niveau sont au moins identiques à la rémunération antérieure.

**b) Modification d'affectation :**

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

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

## 2° Affectation promotionnelle accompagnée ou pas de mutation

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

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

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

Celle-ci est fixée à :

- 1 mois pour le salarié employé ou ouvrier;
- 2 mois pour le salarié agent de maîtrise;
- 3 mois pour le salarié cadre. Cette période probatoire d'adaptation peut être renouvelée une fois, exceptionnellement.

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

- soit réintègre le poste qu'il occupait;
- soit est muté dans un autre service ou établissement, ou dans un poste correspondant à sa compétence, étant entendu que le salaire et le coefficient sont au moins équivalents à sa rémunération antérieure. Dans le cas où aucune de ces deux solutions ne peut intervenir, le reclassement de la personne mutée s'avérant impossible, la rupture du contrat de travail ne saurait être considérée comme étant le fait du salarié.

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

### ARTICLE 18 EMPLOI PENDANT LES PÉRIODES D'INACTIVITÉ SAISONNIÈRE DES INSTALLATIONS

*En vigueur étendu*

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

## PERSONNEL SAISONNIER

### ARTICLE 19 CONTENU DU CONTRAT

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

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

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

Personnel saisonnier.

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 22 du 22 mars 1990. Étendu par Arrêté du 9 août 1990 (JORF 23 août 1990).*

#### ARTICLE 20 PÉRIODE D'ESSAI

*En vigueur étendu*

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.

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

#### ARTICLE 21 DISPENSE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

#### ARTICLE 22 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PREMIER CONTRAT SAISONNIER

*En vigueur étendu*

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

Cependant, si le premier contrat avait une durée au moins égale à huit 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 un mois avant la date d'engagement. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les quinze jours qui suivent la proposition.

→ *Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987. Étendu par Arrêté du 20 avril 1990 (JORF 2 mai 1990).*

#### ARTICLE 23 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CONTRATS SAISONNIERS ULTÉRIEURS

*En vigueur étendu*

##### a) Renouvellement du contrat <sup>(1)</sup> :

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

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

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

##### b) Titularisation :

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

##### c) Non renouvellement :

Le non-renouvellement du contrat de travail est notifié par écrit par l'une ou l'autre des parties à la fin du contrat en cours. Le non-renouvellement du contrat dûment fondé, décidé à l'initiative de l'employeur fait l'objet d'une signification écrite motivée, par exemple : fermeture provisoire ou définitive de l'établissement pour des raisons économiques ou de force

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

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

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

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

majeure, réduction importante d'activité, modification de l'activité exigeant des qualifications très différentes de celles du salarié concerné et ne lui étant pas accessibles à court terme par une formation, etc., dans ce cas, le salarié saisonnier bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par saison complète telle que définie au contrat, effectuée jusqu'à la fin du contrat en cours, calculée sur la base du salaire prévu au dernier contrat.

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

→ *Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987. Étendu par Arrêté du 20 avril 1990 (JORF 2 mai 1990).*

#### ARTICLE 23 BIS RUPTURE D'UN CONTRAT SAISONNIER EN COURS D'EXÉCUTION

*En vigueur étendu*

*Premier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 122-3-8 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

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

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 peuvent permettre la rupture du contrat saisonnier en cours d'exécution.

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

#### ARTICLE 24 PERSONNEL D'APPOINT

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant n° 16 du 27 novembre 1987. Étendu par Arrêté du 20 avril 1990 (JORF 2 mai 1990).*

### PERSONNEL ET STATUTS PARTICULIERS

#### ARTICLE 25 TEMPS PARTIEL, JEUNES, HANDICAPÉS

*En vigueur étendu*

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*



# ■ TITRE IV SALAIRES, INDEMNITÉS ET AVANTAGES DIVERS ■

## ARTICLE 26

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 38 du 25 juillet 2001, art. 1 en vigueur à l'extension (BO conventions collectives 2001-37). Étendu par Arrêté du 24 décembre 2001 (JORF 29 décembre 2001).*

→ *Voir Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 (BO conv. coll. 10 avril 2010).*

## ARTICLE 27 MODALITÉS DE RÉVISION DE LA VALEUR DES SALAIRES MINIMUM

*En vigueur étendu*

Les parties conviennent de se réunir deux fois par an pour négocier l'évolution de la valeur en francs de chaque niveau, afin de garantir le pouvoir d'achat :

– en mai, avec référence à l'indice national I.N.S.E.E. de février pour l'application au 1<sup>er</sup> juin;

– en novembre, avec référence à l'indice national I.N.S.E.E. d'août, pour application au 1<sup>er</sup> décembre.

→ *Modifié par Avenant n° 22 du 22 mars 1990. Étendu par Arrêté du 9 août 1990 (JORF 23 août 1990).*

→ *Voir Avenant n° 50 du 14 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 (BO conv. coll. 10 avril 2010).*

## ARTICLE 27 MODALITÉS DE RÉVISION DES SALAIRES MINIMA

*En vigueur non étendu*

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

→ *Modifié par Avenant n° 46 du 5 avril 2006.*

## ARTICLE 28 ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

## ARTICLE 29 PRIME D'ANCIENNETÉ

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 30 AVANTAGES ACQUIS APRÈS UN AN DE PRÉSENCE**

*En vigueur étendu*

Le personnel permanent ayant atteint un an de présence et le personnel saisonnier ayant travaillé au moins un an sur un laps de temps de vingt-quatre mois bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du premier jour du treizième mois de présence :

Treizième mois attribué en une ou plusieurs fois, selon les usages des entreprises signataires.

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

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

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

Régime de prévoyance selon les modalités définies dans l'annexe I à la convention collective;

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

→ *Modifié par Avenant n° 31 du 7 décembre 1994 (BO conventions collectives 94-52). Étendu par Arrêté du 20 avril 1995 (JORF 29 avril 1995).*

**ARTICLE 31 DÉMÉNAGEMENT**

*En vigueur étendu*

En cas de déménagement, lorsqu'une mutation est demandée par l'employeur, l'agent bénéficie de l'intégralité du remboursement de ses frais de déménagement, déduction faite, éventuellement, de la prime de déménagement obtenue auprès d'une C.A.F.

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 32 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 33 LOGEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE VACANCES**

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 34 NOURRITURE**

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 35 AVANTAGES COLLECTIFS CULTURELS ET DE LOISIRS**

*En vigueur étendu*

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

#### ARTICLE 36 RÉGIME DE RETRAITE

*En vigueur étendu*

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

## ■ TITRE V DURÉE DU TRAVAIL ■

### ARTICLE 37 DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

#### *En vigueur étendu*

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets et à un minimum de 20 heures pour les temps partiels, sauf accord exprès du salarié, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, décompté selon les articles L. 421-1 et L. 421-2 du code du travail, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard pour les autres entreprises.

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 37 du 25 juillet 2001, art. 1 en vigueur à l'extension (BO conventions collectives 2001-32/35). Étendu par Arrêté du 19 décembre 2001 (JORF 29 décembre 2001).*

### ARTICLE 37 DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

#### *En vigueur non étendu*

La durée du travail effectif, est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets et à un minimum de 20 heures pour les temps partiels, sauf accord exprès du salarié, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, décompté selon les articles L. 421-1 et L. 421-2 du Code du travail, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard pour les autres entreprises.

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

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

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

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

- a) à 10 heures pour le personnel de cuisine, salle de restauration, cette disposition pourra s'appliquer toute la semaine
- b) et à 9 heures pour le personnel d'animation d'adultes, cette disposition ne pourra s'appliquer plus de 2 jours par semaine.

Parmi le personnel, seuls peuvent être visés par la dérogation, les salariés logés par l'employeur ou résidants dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller et retour n'excède pas une 1/2 heure.

Un repos compensateur sera accordé. A défaut, une rémunération au moins équivalente à ce repos compensateur sera versée au salarié jusqu'à hauteur de 1588 heures annuelles.

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

→ *Modifié par Avenant n°37 du 25 juillet 2001.*

## ■ TITRE VI CONGÉS ET ABSENCES ■

### ARTICLE 38 TRAVAIL EFFECTIF

*En vigueur étendu*

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

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

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

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant un an de présence (cf. art. 28), les absences pour maladie, pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur).

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 39 DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

*En vigueur étendu*

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

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

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée, dénommé " Saisonnier ou d'appoint " :

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 40 REPOS HEBDOMADAIRE

*En vigueur étendu*

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 41 JOURS FÉRIÉS

*En vigueur étendu*

Le 1<sup>er</sup> mai, jour férié et chômé, est rémunéré à 200 p. 100 pour le personnel travaillant ce jour-là.

Les salariés travaillant un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai (1<sup>er</sup> 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*

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

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

1<sup>o</sup> Événements d'ordre familial:

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

Par ailleurs, les congés donnant lieu à rémunération sont accordés : Sans conditions d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrables;
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable;

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

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

- mariage d'un salarié : six jours ouvrables;
- mariage d'un enfant : trois jours ouvrables;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : deux jours ouvrables.

2° Congés maladie pour soigner un enfant :

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

3° Congés pour exercice d'un mandat syndical :

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

4° Congé sans solde :

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

5° Congés éducation ouvrière :

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

6° Congés cadre jeunesse :

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

7° Congés divers :

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

## ■ TITRE VII FORMATION ■

### ARTICLE 43 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### *En vigueur étendu*

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

## ■ TITRE VIII ABSENCES POUR MATERNITÉ, MALADIES OU ACCIDENTS ■

### ARTICLE 45 MALADIES ET ACCIDENTS

*En vigueur étendu*

*Premier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art. L. 122-14-3 du code du travail (Arrêté du 23 avril 1998, art. 1er).*

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

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

### ARTICLE 46 PAIEMENT DES JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (Arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).*

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

Les saisonniers (selon l'article 30) ne perçoivent leur salaire que pendant la durée de leur contrat les liant à l'employeur.

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 47 MATERNITÉ

*En vigueur étendu*

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

Pour les saisonniers ayant un an de travail selon le même article, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat.

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*



## ■ TITRE IX HYGIÈNE ET SECURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL ■

### ARTICLE 48 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 49 FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.C.T

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

## ■ TITRE X RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ■

### ARTICLE 50 DÉMISSION

*En vigueur étendu*

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 51 LICENCIEMENT INDIVIDUEL

*En vigueur étendu*

L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Si l'employé le désire, il se fait accompagner à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur maintient sa décision, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les délais légaux.

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 52 LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant n° 32 du 19 novembre 1997 (BO conventions collectives 98-2). Étendu par Arrêté du 23 avril 1998 (JORF 8 mai 1998).*

### ARTICLE 53 LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

*En vigueur étendu*

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

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

3. L'information donnée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel doit être accompagnée d'un document écrit exposant les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 54 DÉLAI-CONGÉ (PRÉAVIS)**

*En vigueur étendu*

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

Cas de démission :

- un mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise;
- trois mois pour les cadres.

Cas de licenciement :

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

- un mois pour les employés, les ouvriers;
- deux mois pour les agents de maîtrise;
- trois mois pour les cadres.

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

- deux mois pour les employés, les ouvriers, les agents de maîtrise;
- trois mois pour les cadres.

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 55 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (Arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).*

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

Cette indemnité est calculée sur ces bases :

- pour la tranche des trois premières années de travail effectif : 1/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- pour la 4<sup>e</sup> et la 5<sup>e</sup> année : 1/5 de mois par année;
- à compter de la 6<sup>e</sup> année : 1/2 mois par année.

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 56 CERTIFICAT DE TRAVAIL**

*En vigueur étendu*

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

Ce certificat indique :

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

**ARTICLE 57 DÉPART À LA RETRAITE**

*En vigueur 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 (Arrêté du 30 juin 1986, art. 1er).*

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale, pour un versement au taux plein. Actuellement, cet âge est fixé à soixante ans.

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

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

Tout salarié ayant un minimum de cinq ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite à partir de cinquante-cinq ans perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, seront prises en compte également les années restant à courir entre sa cessation d'activité et l'âge précité du premier paragraphe, actuellement soixante ans.

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

## ■ TITRE XI PROCÉDURE ■

### ARTICLE 58 PUBLICITÉ ET DURÉE DE L'ACCORD

*En vigueur étendu*

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle est conclue pour une durée d'un an.

Elle se poursuit par tacite reconduction annuellement.

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 59 RÉVISION

*En vigueur étendu*

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

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé, avec avis de réception, à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement. Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à convoquer, par lettre accompagnée du projet de la demande de révision chaque cosignataire de ladite convention.

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 60 DÉNONCIATION

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

### ARTICLE 61 COMMISSION PARITAIRE

*En vigueur étendu*

Tout litige collectif, né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, peut être soumis, par l'une des organisations signataires, à une commission paritaire constituée par les parties signataires.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception.

Les organisations d'employeurs doivent convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les quatre semaines qui suivent la saisie.

Il est entendu que, par syndicat, il y aura maintenance du salaire pour deux personnes. Les frais de voyage seront remboursés sur la base du tarif 2e classe S.N.C.F. avec couchette. Pour les repas, ceux-ci seront remboursés sur la base d'un forfait de deux points d'indice par repas.

La durée des réunions est fixée à une journée au total.

→ *Modifié par Avenant n° 22 du 22 mars 1990. Étendu par Arrêté du 9 août 1990 (JORF 23 août 1990).*

### ARTICLE 62 APPLICATION

*En vigueur étendu*

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

→ *Modifié par Avenant du 10 octobre 1984. Étendu par Arrêté du 30 juin 1986 (JORF 9 juillet 1986).*

# Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316)

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 octobre 2008, portant extension de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'avenant n° 50 du 14 décembre 2009, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 avril 2010;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

## ART. 1<sup>ER</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour le 10 octobre 1984, tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 1986 et tel que modifié par l'avenant n° 36 du 22 mai 2001 étendu par arrêté du 20 août 2004, les dispositions de l'avenant n° 50 du 14 décembre 2009, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

## ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ART. 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 À PARIS, LE 3 MAI 2010.

**POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION :**

*Le directeur général du travail, J.-D. COMBREXELLE*

*Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7<sup>e</sup>).*

# AVENANT N° 50 DU 14 DÉCEMBRE 2009 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) (JO 11 mai).*

La baisse de la TVA a permis aux partenaires sociaux de la branche de s'entendre sur une augmentation des minima conventionnels supérieure à celle initialement proposée par le collège employeurs sans pour autant atteindre une augmentation significative des bas salaires souhaitée par le collège salariés.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les salaires minimaux de la branche seront revalorisés de la manière suivante :

- niveau A1 : 1 356 €;
- niveaux A2 : 1 380 €;
- niveaux B : 1 395 €;
- niveaux C : 1 439 €;
- niveaux D : 1 587 €;
- niveaux E : 1 815 €;
- niveaux F : 2 115 €;
- niveaux G : 2 638 €.

Les parties s'engagent à se revoir dès le mois de juin 2010 pour négocier une éventuelle réévaluation de la grille des minima.

Cet avenant est applicable à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**FAIT À PARIS, LE 14 DÉCEMBRE 2009.**

**SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :**

*Organisations patronales :*

*SATPS;*

*GSOTF;*

*Cap France;*

*CNEA UNODESC.*

*Syndicats de salariés :*

*CGT-FO;*

*FS CFDT;*

*CGT commerce;*

*FFASS CFE-CGC.*