

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DU PERSONNEL DES AGENCES DE
VOYAGES ET DE TOURISME DU 12 MARS 1993
(RÉÉCRITE PAR AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2013)
REPLACÉE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

IDCC 1710

Brochure 3061

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 : 01/05/2023

Agences de voyages et de tourisme : personnels, guides
accompagnateurs et accompagnateurs

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

Textes Attachés	5
<i>Annexe 3 Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	5
<i>Annexe 4 Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme</i>	20
<i>Annexe 5 Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage</i>	23
<i>Annexe 6 Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés</i>	29
<i>Annexe 7 Avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé</i>	30
<i>Annexe 8 Accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</i>	31
<i>Annexe 9 Accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)</i>	35
Textes Salaires	47
<i>Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1er mai 2023</i>	47
Textes Extensions	49
<i>ARRETE du 21 juillet 1993</i>	49
<i>ARRETE du 20 mai 1994</i>	49
<i>ARRETE du 19 juin 1995</i>	49
<i>ARRETE du 15 janvier 1996</i>	49
<i>ARRETE du 9 décembre 1996</i>	50
<i>ARRETE du 9 mars 2004</i>	50
<i>ARRETE du 13 juillet 2005</i>	50
Textes parus au JORF	53
<i>Arrêté du 8 février 2019</i>	53
<i>Arrêté du 2 avril 2019</i>	53
<i>Arrêté du 17 février 2020</i>	54
<i>Arrêté du 10 juillet 2020</i>	54
<i>Arrêté du 30 novembre 2020</i>	54
<i>Arrêté du 11 mars 2021</i>	55
<i>Arrêté du 2 avril 2021</i>	55
<i>Arrêté du 2 juillet 2021</i>	56

TEXTES ATTACHÉS

Annexe 3 Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	SNAV.
Syndicats signataires	CDFT ;
	CGT-FO ;
	CFTC ;
	CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des indépendants relevant de la compétence collective nationale du travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993 modifiée par avenant du 10 décembre 2013.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle.

A ce titre, il annule et révoque l'accord de branche du 2 février 2011 et complète la démarche de gestion professionnelle des emplois et des compétences initiée dans la branche.

Il réaffirme le rôle primordial de la formation professionnelle (continue et initiale) à destination des salariés pour permettre le développement du secteur des agences de voyages et de tourisme, dans un contexte de puls en puls concurrentiel et technique exigeant.

Par ailleurs, il insiste sur la volonté des organisations professionnelles de favoriser l'employabilité des salariés, que ce soit en leur offrant les savoir-faire spécifiques du secteur des agences de voyages et de tourisme ou avec des savoir-faire spécifiques à d'autres secteurs.

Pour répondre à cet objectif majeur, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie vers :

? une démarche globale permettant au salarié de développer coteaux du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours individuel et de la construction de son projet professionnel ;

? l'accès facilité des salariés aux actions de formation organisées au sein et hors de l'entreprise, en élargissant, notamment, les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;

? la prise en compte des efforts pour l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi en renforçant, notamment, les conditions d'accueil et d'intégration de ces personnes au sein des agences de voyages et de tourisme.

Le présent accord a enfin pour but de réaffirmer l'engagement des parties signataires sur le plan stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (accès à la formation dans les TPE et les PME, formation à l'initiative des salariés ? CPF et CIF ?, contrats et périodes de formation en alternance ...) à travers la mise en œuvre de la formation professionnelle (CPNEFP, obligations de formation et de qualification des salariés et des entreprises conventionnelles, participation aux salariés de la branche de croitisme et de réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux, et aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Les parties signataires ont reconnu la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des investissements individuels réalisés au travers des formations des salariés, notamment par la mise en place d'un processus de formation de branche.

Le présent accord renforce l'engagement des parties signataires intervenant dans l'accord du 23 décembre 1994 (art. 1er) étendu le 15 janvier 1996 qui désigne l'OPCA des professionnels et des services comme l'OPCA de la branche, tout que les intérêts des entreprises des agences de voyages et de tourisme ne soient pas remis en cause.

Chapitre Ier Instances paritaires de branche

Titre Ier Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Article 2 - Rôle général de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Conformément aux dispositions issues des textes législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur, la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des agences de voyages et de tourisme est l'instance qui définit l'orientation de la politique de la branche, et c'est aussi un organe d'information réciproque et de l'emploi.

Article 3 - Rôle en matière d'emploi et de qualification

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

En matière d'emploi, les membres de la CPNEFP ont pour mission : ? promouvoir l'information réciproque des organisations professionnelles et des membres de la commission sur la situation de l'emploi, des qualifications, ainsi que leur évolution ;

? analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tout qu'avec une approche qualitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme (OPAMQAV) afin d'aider les entreprises à mieux connaître leur situation et les salariés à bâtir leur projet professionnel ;

? favoriser la création de certifications de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne sont pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la prise en compte de la transversalité des CQP ;

? s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4 - Rôle en matière de formation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires confirment la compétence de la CPNEFP de la branche pour établir les listes de formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, la CPNEFP est également chargée :

? d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche ;

? rassembler l'ensemble des données qui permettent d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, des périodes de professionnalisation, du contrat de professionnalisation et du CIF ;

? étudier les besoins de formation de la branche à court et à moyen termes, en tenant compte notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes et pratiques du travail mises en place ;

? définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des jeunes et, notamment, de favoriser des avis sur les conditions de mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les

conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuées des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
 ? définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap et, notamment, les aides possibles en termes d'intégration, d'adaptation de postes et de l'accueil au sein des entreprises ;
 ? participer à l'étude des moyens de formation, de planification et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
 ? rechercher, en coopération avec les provinces et les organismes de formation, sur la base notamment de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 ? favoriser à cet effet toutes les opportunités et possibilités pour développer une démarche de reconnaissance de la qualité des formations, notamment celles dispensées pour l'obtention d'un titre ou d'une certification reconnue par la branche dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
 ? suivre l'application des accords conclus dans le cadre des négociations prévoyant la négociation collective de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle ;
 ? tenir à jour la liste des professionnels du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
 ? faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ainsi que les actions de formation prévues à un financement par l'OPCA Transparents et servir au titre des priorités de branche ;
 ? assurer le rôle de coordinateur des différents acteurs de la formation professionnelle de la branche ;
 ? de définir et de faire évoluer le dispositif CQP/CQPI afin de répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
 ? de créer les CQP/CQPI de la branche ;
 ? de définir les métiers et les compétences qui ont droit au financement des CFA par l'OCTA de branche (OPCA Transparents et services) et d'examiner le bilan des formations effectuées ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis, pour les fonds gérés au titre des versements des entreprises qui adhèrent à l'OPCA Transparents et services cmmoe OCTA.

Afin d'optimiser le rôle de l'OPCA en matière de branche en matière d'alternance (professionnalisation et apprentissage), la CFENPP encourage les entreprises de la branche à utiliser l'OCTA Transparents et services cmmoe gestionnaire des versements, le cas échéant.

En résumé, la CFENPP définira les priorités en matière de financement de ces dispositifs en s'appuyant sur la situation professionnelle (SPP) qui prend en compte la politique de la branche et interdira les CFA professionnels de fonds issus de la branche de la branche d'apprentissage.

Article 5 - Examen annuel
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Dans le cadre de ces missions, la CFENPP procède chaque année au bilan annuel :

- ? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances habilitées à délivrer des certifications ;
 - ? de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées en utilisant les fonds mutualisés (OPCA, FPSPP) et en ayant recours notamment aux outils de professionnalisation ;
 - ? des formations sur les activités de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
 - ? des moyens utilisés auprès de l'OPCA Transparents et services pour financer les objectifs définis par les partenaires sociaux.
- La CFENPP pourra définir des indicateurs qui fonderont dans le bilan annuel d'activité de la branche professionnelle des accords de vœux et de trilogue compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprendra des éléments qualitatifs et quantitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

Article 6 - Composition
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La CFENPP est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative au sein de la branche et d'un nombre équivalent de représentants élus des entreprises de la branche et de

tourisme.
 Les suppléants peuvent assister aux réunions de la CFENPP en même temps que les titulaires mais ne peuvent pas, en ce cas, de vœux consultative.
 La CFENPP élit un président et un secrétaire n'appartenant pas au même collège. La présidence et le secrétariat durent pour deux ans.

Article 7 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le fonctionnement de la CFENPP s'établira de la manière suivante :

- ? réunion : la CFENPP se réunira au moins trois fois par an et des réunions supplémentaires peuvent être organisées par décision conjointe du président et du secrétaire ;
 - ? ordre du jour : il est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire et est adressé par le président ou le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion à tous les membres de la CFENPP ;
 - ? les décisions de la CFENPP sont prises à la majorité simple des voix des membres présents ;
 - ? le règlement des affaires : il sera fait application des règles de la CFENPP votées par le collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ;
 - ? le règlement des affaires : il sera fait application des règles de la CFENPP votées par le collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ;
 - ? le règlement des affaires : il sera fait application des règles de la CFENPP votées par le collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ;
- La CFENPP s'engage à établir un règlement intérieur qui définira chaque année les moyens techniques et de secrétariat nécessaires à son fonctionnement ainsi que les modalités de son fonctionnement.

Titre II Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme

Article 8 - Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Dans le but d'accompagner les entreprises de la branche des accords de vœux et de tripartisme dans la définition de leurs priorités de formation et les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel, la CFENPP met à disposition l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme désigné dans la suite de l'accord sous le nom d'observatoire des métiers du tourisme pour recenser, collecter et analyser les données quantitatives et qualitatives des données telles que les évolutions économiques, technologiques, démographiques, des emplois (approche quantitative et qualitative), de la formation initiale et professionnelle.

L'ensemble des travaux et études confiés à l'observatoire des métiers du tourisme est placé sous l'autorité et le contrôle de la CFENPP de la branche professionnelle des accords de vœux et de tourisme, qui les examine tous les ans.

L'observatoire des métiers du tourisme réalise ou fait réaliser par des personnes extérieures un état des lieux périodique sur l'emploi et la formation et procède à l'analyse des besoins de formation. Il formule sur cette base des recommandations à la CFENPP.

Les résultats de cet examen sont exploités par la CFENPP sous la forme d'une étude destinée aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux institutions, qui donne les orientations et les priorités de formation adaptées au secteur des accords de vœux et de tourisme.

Au-delà, la CFENPP étudiera la faisabilité de la création d'un observatoire professionnel et analytique des métiers et des qualifications pour tous les activités du tourisme (agences de voyages, agences de tourisme, tourisme scolaire et familial, guides interprètes, guides accompagnateurs) afin de réduire les coûts de fonctionnement.

Le cadre de cet observatoire est défini dans le présent accord de vœux et de tourisme ainsi que ses modalités de fonctionnement ultérieures.

D'ici là et dans la mesure du possible, l'observatoire des métiers du tourisme pourra solliciter des opérateurs d'autres branches du tourisme afin de mener des actions conjointes décidées conjointement par les CFENPP professionnelles et de

représentatives du personnel en sont également destinataires.
De façon générale, toute décision relative aux financements de prise en charge et aux priorités de financement implique les représentants de la branche devant être portée à la connaissance de la CPNEFP, à travers les réunions de la SPP.

Article - Titre IV Section professionnelle paritaire des agences de voyages et de tourisme de l'OPCA de branche

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La présente professionnelle agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CNFEPP des activités de voyages et de tourisme.

Chapitre II Dispositifs d'orientation et de formation

Titre V Dispositions relatives à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés

Article 12 - Principes généraux de la formation tout au long de la
vie

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du secteur des agences de voyages et de tourisme est fondée sur :

- ? le plan de formation des entreprises : des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les besoins individuels des salariés, notamment ceux visés à l'article 16 du présent accord ;
 - ? le comité professionnel de formation : norme d'heures de formation qui pourra être mobilisée par son titulaire afin de suivre une formation à son initiative, l'exercice de ce droit étant de droit dans les cas visés aux articles 16 et suivants du présent accord ;
 - ? le CIF : des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.
- L'ensemble des dispositifs doit répondre aux objectifs suivants :
- ? maintenir et développer l'employabilité des salariés ;
 - ? identifier ou développer le socle commun de connaissances et de compétences ;
 - ? assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
 - ? assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques ;
 - ? assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
 - ? favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
 - ? développer des compétences managériales des salariés ainsi que des responsabilités d'encadrement.

Article 13 - Actions déployées dans le cadre du plan de formation
de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Chaque entreprise au sein de la branche est tenue de déterminer la nature, les contenus et modes d'organisation des actions de formation qu'elle entend mettre en œuvre dans le cadre de son plan de formation. Le choix de l'entreprise doit être guidé par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, les qualifications, les besoins de l'entreprise, les éventuelles mutations des activités du travail, ainsi que les

opportunités de maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle dans l'emploi qu'il dévolu au salarié, et, dans la mesure du possible, les besoins exprimés par les salariés.

Les obligations sont régies par les dispositions que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les représentants de la branche sont tenus, lors de la constitution du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, de préciser, à titre d'information, la nature des actions de formation en désignant :

Les formations de catégorie 1 :

Formations d'adaptation au poste de travail (permettant d'acquies une compétence indissociable à la réalisation de tâches déterminées).

Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés (permettant d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels).

Ces formations sont mises en œuvre pendant les temps de travail et ne portent pas sur la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Les formations de catégorie 2 :

Formations de développement des compétences (permettant d'acquies des savoirs ou des compétences complémentaires).

Ces actions de formation peuvent être organisées hors temps de travail, à l'initiative de l'entreprise, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Pour ce faire, un accord écrit devra être passé entre le salarié et l'employeur qui prévoira le déroulement de tout ou partie de la formation en fonction des temps de travail effectif.

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur doit indemniser le salarié en lui versant une allocation de formation (actions hors temps de travail) égale à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

Les modalités de détermination du salaire de référence sont fixées par le code du travail (art. D. 6321-5 du code du travail).

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre de son plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle s'engage dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur (art. L. 6321-8, al. 1, du code du travail) :

? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux compétences ainsi acquies et sur l'attribution de la priorité d'embauche à l'emploi occupé ;

? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au-delà des formations métiers impliquant l'ensemble des compétences professionnelles et étant reconnues comme prioritaires par les partenaires sociaux, les entreprises doivent également assurer à l'ensemble des salariés de l'entreprise une formation systématiquement destinée au perfectionnement d'encadrement. En effet, il s'agit de garantir les efforts de formation nécessaires pour que le personnel d'encadrement puisse jouer le rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce, dans sa fonction de management et d'animation, une responsabilité de formation des salariés et d'élaboration du projet professionnel de ces salariés, dans le cadre des engagements des entreprises humaines.

A ce titre les organisations professionnelles considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière :

? de management ;

? de conduite des entreprises professionnelles ;

? d'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre des missions de tuteurs, de maîtres d'apprentissage ou de maîtres de stage.

Enfin, et conformément à la démarche de GEPC engagée par la profession, les organisations professionnelles engageront les entreprises à identifier les actions de formation nécessaires au développement des compétences des salariés.

Article 13.1 - GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des

La loi du 5 mars 2014 étend notamment la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences.

Les entreprises d'au moins 300 salariés de la branche des entreprises de végétaux et de timbres ont l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Outre la formation et ses grandes orientations, outre la VAE et le bilan de compétences, la négociation porte désormais sur les critères et les modalités d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Les entreprises savent bien que si, à l'issue des débats, aucun accord n'est conclu, le comité d'entreprise devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation.

Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés soumis à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC, les thèmes obligatoires sont modifiés :

? dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de GPEC, les mesures d'accompagnement concernent notamment en matière de formation l'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ;

? les grandes entreprises à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce décret est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Les entreprises savent bien que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se décliner à l'échelle du territoire et s'appuyer sur les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications mis en place par la CNPE au niveau de la branche.

Elle devra cependant veiller à l'objectif de mixité des métiers. Cet objectif devra être poursuivi une attention particulière aux métiers professionnels liés aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 14 - Développement de la formation en situation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Compte tenu du rôle important de TPE et PME et du caractère évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences de l'entreprise, les pouvoirs publics ont présentement travaillé à la formation en situation professionnelle et des nouvelles thématiques éducatives (formations à distance : cours d'e-learning, formations assistées par ordinateur, etc.).

Il s'agit dans ce cadre d'intégrer comme objectif de formation imputables au titre de l'effort de formation réalisé par l'entreprise, notamment les actions suivantes :

? la formation à la fonctionnalité : à cet effet l'OPCA de branche pourra apporter son soutien (tutorat) existant sous la forme de FAOD (formation ouverte et à distance) en complétant avec une offre complémentaire aux besoins des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage si nécessaire. Les entreprises de la branche vont solliciter la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en intégrant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favorisant leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier les besoins en formation ;

Pour être considérées comme formation, les actions d'e-learning, intégrées dans un parcours, doivent avoir une durée de 3 h 30 par an.

? les actions de formation réalisées au moyen de l'utilisation des technologies et de la communication, en particulier l'« e-formation », à condition que ces formations soient organisées dans un environnement matériel (locaux et outils) favorables au bon déroulement de la formation ;

? les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, favorisant ainsi le déploiement de ce dispositif dans les PME et TPE de la branche.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre des fonds

Article 15 - Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

15.1. Entreprises et salariés professionnels

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

15.2. Entreprises professionnelles

Avant la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il existait déjà plusieurs entretiens obligatoires, qui devaient être organisés par adossement de branche et adossement national des entreprises :

? l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 et l'entretien d'après 2005 (figurant notamment dans l'ANI du 5 octobre 2009) ;

? le « bilan d'étape professionnel » prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 transposant l'ANI du 5 octobre 2009 ;

? et l'entretien de carrière prévu par l'ANI « seniors » du 13 octobre 2005 et légalisé par la loi du 24 novembre 2009, réservé aux salariés d'au moins 45 ans employés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'ensemble de ces entretiens sont désormais remplacés par l'entretien professionnel, applicable depuis le 7 mars 2014.

Toutefois ces différents entretiens du personnel pour les entreprises qui les avaient prévus dans leurs accords d'entreprise.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient à minima tous les 2 ans, à compter de l'application de la loi (7 mars 2014), d'un entretien professionnel avec leur employeur. Ils en sont informés lors de leur embauche.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en matière de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (jugement sur ses aptitudes et sur la réalisation d'objectifs formalisés ou non). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises dans leur politique de formation avec les entretiens annuels d'évaluation quand ils existent.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation à temps plein, d'un congé de soins familiaux, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt long de maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

De plus, à chaque période de 6 années d'ancienneté dans l'entreprise (soit, à compter de l'embauche, tous les trois entretiens), la discussion doit porter sur un « état des lieux » pour vérifier si le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

? des entretiens professionnels ;

? d'au moins une action de formation ;

? de l'acquisition d'éléments de qualification (formation ou validation des acquis de l'expérience professionnelle : VAE) ;

? d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes (action de formation, acquisition d'éléments de qualification et progression salariale ou professionnelle), son employeur est tenu de lui proposer un entretien individuel à l'article L. 6323-13 du code du travail, selon la législation en vigueur, soit 100 heures pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Ce crédit spécial n'est pas pris en compte dans le plan de 150 heures du compte ; il peut donc s'y ajouter.

L'employeur aura à verser à l'OPCA des entreprises et services une contribution spécifique pour financer ces droits complémentaires, définie par décret (à la date de signature du présent accord, la contribution est égale à 30 € multiplié par le nombre d'heures du crédit spécial). Ce montant peut être contrôlé par les agents

compétents, et le défaut de vmneseert est sanctionné par une moartijan de 100 % à veesrr au Trésor public. Comme ce mécanisme de pénalité est lié au ctmpoe psenoren de formation, il ne srea alpiplace qu'au 1er jiaevnr 2015.

Contrairement aux aetrus herues du cpomte penenorsl de formation, ce crédit puet être utilisé puor réaliser une aocin de fitmoaorn sur le temps de travail, rémunérée, snas que l'accord de l'employeur siot ruiqs (art. L. 6323-13 du cdoe du travail).

La CPENFP précise qu'elle s'appuie sur les oiutls mis à dissioioun par l'OPCA Toarprsts et seevcirs puor la msie en palce de cet etteeinrn porfesoinnsel (guide et supprot d'entretien).

15.3. Blian de compétences

Tout salarié puet deeamdnr à bénéficier d'un balin de compétences selon les cdtoniis d'accès définies par la loi et la CPNEFP.

Un blain de compétences prmeet d'analyser assui bein les compétences plresosefolneins que les mvoniatots popers à cqahue salarié.

Cette alaysne lui peemrt de définir un pjroet pnsroeseifonl et, si besoin, le pojret de ftmoairn puor pouvoir, à terme, réaliser son nvaoueu projet. Tutoes les antocis qui pntertmeet de friae le point sur les expériences antérieures, d'évaluer les acuqis de l'expérience, de répertoirer l'ensemble des savoirs, des compétences et du savoir-faire snot mseis en ?uvre lros du bilan.

Le balin de compétences puet être mis en ?uvre à l'initiative du salarié dnas le carde du congé ivdniuidel de formation.

Si l'employeur est à l'initiative du balin de compétences et aevc l'accord écrit du salarié, le bailn s'effectue dnas le crdae du paln de formation. Le rufes du salarié ne puet entraîner ancuee sanction.

Les ertnsiereps pnourrot prévoir des modalités particulières de msie en ?uvre du blain de compétences visé par le présent alitrcce et qui en rtenepcoest les principes.

15.4. Psrapsoet onetiitoran foortaimn

Afin de faisrover sa mobilité iennrte ou externe, cqahue salarié diot être en meurse d'identifier et de friae ciiterefr ses connaissances, ses compétences et ses atedutips prfillesoonenss aicsueqs dnas le crdae de la fariotmon itliinae ou ciountne ou du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans cttee perspective, les otnginaoarsis sneaaigtrrs stihoeaunt que cqahue salarié puisse, à son initiative, établir son parepsot oertonitain faotrimon qui rstee sa propriété et dnnot il gdare la responsabilité d'utilisation.

Ce proasspet ftmorioan est un doncumet peoenrsl cnnnaeott des déclarations rédigées par son titulaire. Un eoeuplmyr ne puet exgeir du salarié qui répoend à une ofrfe d'embauche qu'il lui présente son pporseat otreoaitinn formation. Est itlicie le fiat de rfeesur l'embauche d'un salarié en rasoin de son reufs ou de son impossibilité de présenter son paosepsrt otraeinotin formation.

Le ppaersot oiaertottinn foirtmoan rseece noeamntnt :
? dnas le crdae de la foamotrin initiale, les diplômes et teirts ansii que les aptitudes, cnsnnaosices et compétences acquises, siepbulcsets d'aider à l'orientation ;

? dnas le crade de la foaimrotn ctuonue ;
? tuot ou partie des ifntraomois rleuceils à l'occasion d'un eieentrtn professionnel, d'un bialn de compétences ou d'un balin d'étape psioennosfrl ;

? les aicntos de fioarmtn peetcrsris par Pôle elpomi ;
? les aitcons de fmoatrin msies en ?uvre par l'employeur et rvenalet de l'initiative iunildvelde ;

? les expériences psliionslonerefes asqecius lros des périodes de sagte ou de foiomtran en ertsprine ;
? les qcniftaaioluis oebeutns ;

? les ciicfaietnorts à finalité pnnrlioiesfseloe délivrées suos frome de diplôme, de tirtre ou de cfitrcaeit de qitaciiofalun et ouebntes dnas le carde de la foatimrotn ctuonue ou de la VAE ;

? les hbtailanotis de pnsroes ;
? le ou les eiploms occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aitudedps poeifrseolslnens miess en ?uvre dnas le carde de ces elpimos et de ces activités ;

? les activités truloetas exercées.

Un modèle de poseasprt adapté aux activités de la brance srea proposé par la CPNEFP.

15.5. Cniusel en évolution pnnlisfeoesrloe (CEP)

Tout salarié de la brhnace puet bénéficier du cinseol en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mras 2014, dnnot l'objectif est de fosrievar l'évolution et la sécurisation des poracurs

professionnels. Le CEP pemert à un salarié de bénéficiier d'un cnsueil et d'un acpgneenmaomct personnalisés, nmtoamet puor itiiifndeer :

? ses compétences, dnnot cllees qui sniareet transférables dnas une pspvectie de mobilité ;

? les compétences à acquérir puor améliorer sa qilifaocaitun et fvasoeirr son évolution pilresoneonslfe ;

? les eiolmps corsepodnrant à ses compétences ou qu'il siraet slsuctpiebe d'occuper en en acquérant de nouvelles, nmomtaent par la fioamrtn pseosioeflrnlne ;

? les dsifsoitips et fencmnenais disponibles.

Le CEP puet aenagpcmcor le salarié dnas l'élaboration d'un proeijt pnfrosenieosl et définir aevc lui un paln d'action, notmmaent en vue de la mtlasioobiin de son ctmpoe psrnoeol de ftmraoion (CPF).

Les clesiroenls en évolution penfsoonislerle snot présents :

Pour les salariés, dnas les origesmans suaitnvs :

Opacif (organisme patiirare agréé au trie du congé ivuiinddel de formation), dnnot :

? Fongceif (association de gsieton du congé ieviuididl de formation) ;

? Uacginef (Union nlinaoate de gtesion du congé iuiievnddl de formation) ;

? Aegicf Cmaa (association de getoiss du congé iuindevidl de formation, Crédit agricole, Mutualité agricole).

Pour les druameedns d'emploi, dnas les oamrisgens sntuavis :

? Pôle emopli ;

? Aepc (Association puor l'emploi des cadres) ;

? msnsoiis llaeocs puor les jenues ;

? Cap elopmi puor les pnersneos en saiotuitn de handicap.

15.6. Vatldaoiin des auciqs de l'expérience

Le puesocrss de la VAE pemert à tutoe posnrene engagée dnas la vie atvcie depius au moins 3 ans d'obtenir un diplôme, un titre ou une cirfotteician preeislsnfoole fruingat sur une litse établie par la cimsomiosn ptrairae niolaatne de l'emploi de la brachne professionnelle, enregistrés dnas le répertoire ntoiaan des cttaierinofcis prnlisnofseleos visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, en fnaasit reconnaître son expérience pnsrolseinfleoe et les compétences développées dnas son activité.

Toute peonsnre qui satihuoer roieucrr à un seivcre d'accompagnement à la VAE diot pouiovr bénéficier d'une inoifamrton sur les cidntonios d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme iarntnevt et sur la fntioaorn et la tqcofaaiiulin des arccgnetaaopms (art. R. 6423-4 du cdoe du travail). Cttee inoitorfman est dinlsbipoe auprs du sievcre régional de l'orientation, des clenisos en évolution psorinleeflone (CEP), omiaegrnss sollicités puor l'accompagnement du salarié.

Des atoncis vianst la VAE peeuunt être incitrses dnas le cadre du paln de famtioorn de l'entreprise.

Toutefois, ces atocins ne pueevnt être réalisées qu'avec l'accord du salarié. Un rufes de sa prat ne cioustante ni une ftaue ni un mtoif de licenciement.

En cas de consentement, une cviontonen est clucone par l'employeur, le salarié et ccahun des oniegsars itenneravnt dnas la validation.

La ceoitvonn dnnot préciser le diplôme ou le titre, le cfariictet de quaftiaoiicn visés, la période de réalisation et les cnoiitdnos de pisre en carhge des fiars afférents aux anctois de validation.

L'OPCA de bcarnhe puet fnaencir une aocoin de VAE dnas le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du paln de faorimotn des esnrtriepes dnas les coonitids définies par le cnoeisl d'administration de l'OPCA Trarptosns et services.

15.7. Dotgaicisns des qtofauniilacs et des compétences dnas les TPE

Les peerraintas scaiuox rlppenleat luer intérêt puor les aicntos menées en matière d'identification et d'aide des très petites, peitets et mnyoens erirestneps en matière d'emploi, de gsitoen des qinlatoicfuais et de la formation, snas puor atanut eulcrxe les auters erniepsrets qui ne sieanert pas en musree de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces dgestniacis (offre de srevie psrie en cahrgé par l'OPCA Tosnptrras et services) denviot pcepitarr à l'identification des compétences et des qniiuotiflacas au sien de l'entreprise et à la définition des bsoeins ctoeilfls et inudelidivs au rgead de la stratégie de l'entreprise, ces dremies ponvuat s'inscrire dnas une démarche de goisetn prévisionnelle des emiopls et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail, les peatrraneis souicax denamnedt à l'OPCA Ttansporrs et srevies

d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

15.8. Critères de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un certificat délivré par la CNPE des métiers de services et de services qui reconnaît les compétences détenues par un salarié, que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les patrons s'attachent à reconnaître la compétence de la CNPE des métiers de services et de services pour créer les CQP de la branche en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure, conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail.

15.9. Critères de qualification professionnelle (CQPI)

Le CQP interprofessionnel (CQPI) est un certificat professionnel qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou à plusieurs branches professionnelles. Le CQPI favorise la mobilité professionnelle des salariés en reconnaissant les compétences communes pour un métier type, ce qui contribue également à l'élévation du niveau de qualification des professionnels.

Titre VI Dispositions relatives à la formation tout au long de la vie à l'initiative du salarié

Article 16 - Compte personnel de formation (CPF) *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

À compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF). À cette date, tout salarié dispose d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 sont créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Les professions s'attachent à reconnaître qu'il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, et à l'inverse, son rufes de la mobilisation n'est pas automatique d'une faute.

Le compte personnel de formation s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Il est fermé lors de l'acceptation de la demande de liquidation des pensions de retraite. Ainsi, la personne qui poursuit son activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite n'a pas de compte personnel de formation (art. L. 6323-1 du code du travail).

La personne dispose d'un compte personnel de formation indépendamment de son statut et qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi : le compte personnel de formation est « intégralement transférable » (art. L. 6311-1 du code du travail).

Les heures de formation inscrites sur le CPF sont acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF survit donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou indépendant d'emploi.

Article 16.1 - Acquisition du droit *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Le CPF représente un nombre d'heures qui sera porté au compte du salarié à la fin de chaque année.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, au cours des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le CPF sera alimenté de la manière suivante :

? 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;

? plus 12 heures par année de travail à temps partiel jusqu'à l'atteinte du plafond de 150 heures.

Lorsque le salarié n'aura pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (exemple : temps partiel ou CDD), l'alimentation du compte sera calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié dues à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le CPF, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de congé parental ou à un congé de formation.

Les salariés titulaires d'un CDD sont éligibles au CPF pro rata temporis.

Article 16.2 - Modalités de mise en œuvre *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Le compte personnel de formation est « individuel ». Il doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative, ou au moins avec son accord exprès. En aucun cas un rufes de sa part ne peut être considéré comme une faute.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra conclure l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (afin qu'il puisse justifier les raisons d'un éventuel refus), sauf exceptions, et faire sa demande :

? 60 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de moins de 6 mois ;

? 120 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de 6 mois et plus.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires, le salarié sera en droit de considérer que son départ en formation a été accepté.

Il est à noter qu'un délai de prévenance sera également à respecter, afin que l'OPCA TSP et les services publics puissent constituer les dossiers.

Par ailleurs :

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

? la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (à définir par décret) ;

? le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE (à définir par décret) ;

? la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'abondement « collectif » lié à l'entretien dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le salarié pourra bénéficier de son compte sans obtenir l'accord préalable de l'employeur lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération du salarié. En revanche, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la formation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 16.3 - Actions éligibles au titre du CPF *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Les salariés peuvent demander une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences », défini par décret, ou encore une formation inscrite à l'annuaire établi par les préfets régionaux et les préfets départementaux et régionaux (www.moncompteformation.gouv.fr).

Cette liste relève de des formations sanctionnées par :

? une circulaire enregistrée dans le répertoire national des métiers (RNCP) ou permettant d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bolc de compétences ;

? un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;

? une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 16.4 - Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Les patrons s'attachent à reconnaître la compétence de la CNPE des métiers de services et de services pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Elles enont préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPFNEP des secteurs de voyages et de tourisme.

La CFNEPP élabore cette liste dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNEFP. La réflexion de la CFNEPP de la branche porte principalement sur :

Les métiers en évolution, les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité, les besoins en recrutement des entreprises de la branche, la mobilité professionnelle de certains catégories de salariés pour faciliter la circulation de parcours professionnels et, dans certains cas, de nouvelles et sur l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CEFPNP d'établir la liste des formations éligibles sur la base définie ci-dessus en fonction des éléments dont elle dispose. Cette liste pourra être mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base d'un bilan quinquennal et quinquennal annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche. La CNPFP pourra définir les éléments constitutifs de ce bilan.

Article 16.5 - Modalités de financement En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir que l'employeur contribue au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique est de 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 1 %).

Pendant la durée de cet accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA des formations et services de formation financés par le CPF de ses salariés.

Il en découle que, s'agissant des frais pédagogiques et des frais annexes (inscription, achat d'ouvrages, frais de transport...) liés aux formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, deux situations sont à envisager :

? il existe un accord d'entreprise prévoyant que l'employeur contribue au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ;

? un tel accord n'existe pas. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'OPCA des formations et services de formation de l'entreprise versée la contribution unique de 1 %, en vertu de modalités qui sont déterminées par décret.

La CEFPNP encourage l'OPCA des formations et services de formation à prendre en charge une partie des frais de garde d'enfant.

Lorsqu'il existe un accord d'entreprise conclu avec le CPF, l'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA des formations et services de formation une déclaration faisant état des dépenses qu'il contribue au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.

A l'issue d'une période de 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord CPF, les fonds que l'employeur n'aurait pas consacrés au financement du CPF et à son abondement sont reversés à l'OPCA des formations et services de formation destinés au financement du CPF, dans des conditions et délais qui sont fixés par voie réglementaire.

A défaut de versement dans ce délai, l'employeur verse au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord (au moins 0,2 %) et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise ainsi que dans les entreprises de moins de 10 salariés conclu sur le financement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche :

? le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le coût de l'administration de l'OPCA peut définir un forfait de prise en charge) ;

? les frais annexes incombant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;

? la rémunération des salariés pour la durée de l'action mise en œuvre sur le temps de travail (sur les bases définies par l'OPCA), le différentiel étant pris en charge par l'employeur.

L'OPCA transmettra l'information des consommations des heures de formation au titre du CPF à la Caisse des dépôts et consignations pour le suivi des consommations, afin de permettre la traçabilité des heures utilisées, même si le salarié change d'entreprise.

Article 16.6 - Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les dispositions suivantes s'appliquent à rappeler, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, que lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation qui pourra être prise en charge via :

? les actions relevant du développement des compétences ou de la lutte contre l'illettrisme inscrites au plan de formation de l'entreprise ;

et/ ou

? la période de professionnalisation, dans les conditions de l'abonnement de formation ;

et/ ou

? le droit à la formation différée, qui a été consacré par la loi du 8 juillet 2013 « pour la République ». Il prend la forme d'une durée complémentaire de formation qualifiante, y compris pour un retour en formation ultérieure sous statut scolaire. Il est réservé aux jeunes de 16 ans sortis du système éducatif sans diplôme d'un niveau au moins CAP-BEP ;

et/ ou

? le congé individuel de formation.

Ainsi, pour la réalisation d'un projet de formation déterminé, un tiers financé pourra être sollicité pour adjoindre le compte lorsque le crédit du titulaire n'est pas suffisant : l'employeur, l'OPCA, le FONGECIF, le FPSPP, Pôle emploi, l'AGEFIPH, la région ou l'Etat.

Le titulaire peut aussi abonder lui-même son propre compte par un versement en argent ou par versement sur son compte de prévention de la pénibilité mis en place par la réforme des retraites de 2014, pour les personnes qui ont été exposées et en bénéficient à ce titre.

16.6.1. Affectation du DIF avec le CPF

Une mesure transitoire instituée par la loi du 5 mars 2014 permet de verser le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014, en leur lieu et place à partir de 2015 le régime du compte personnel de formation.

Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 sera inscrit au compte personnel de formation, à côté des heures du compte personnel de formation que les salariés contribuent à augmenter à partir du 1er janvier 2015, sans prise en compte dans le forfait de 150 heures.

Les entreprises de la branche doivent verser les heures de DIF

Les salariés au 31 décembre 2014 par leurs salariés. Ils versent à l'OPCA Trajectoire et services, lors d'une demande du salarié, de vérifier les justificatifs présentés (par exemple : attestation de l'employeur, contrat de travail, bulletin de salaire, etc.) afin d'établir la réalité du crédit DIF au 31 décembre 2014. Les heures de DIF restent utilisables jusqu'au 1er janvier 2021. Leur utilisation s'effectue aux mêmes règles d'utilisation des heures du compte personnel de formation et dans les conditions fixées par un décret d'application.

Elles peuvent être utilisées seules ou en complément des heures de compte personnel de formation acquises. Dans ce cas, un maximum de 150 heures cumulées peut être utilisé pour une même période de formation.

Leur utilisation s'effectue mentionnée dans le CPF, mais elles ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF année par année.

Article 17 - Congé individuel de formation (CIF)
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les obligations s'agissant du présent accord impliquent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié éligible au titre du CIF de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Dans le cadre d'une demande formulée au Fongecif, et sous réserve d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur, le salarié de la branche des agents de voyage et de tourisme peut bénéficier des prestations suivantes :

? un aménagement dans la définition et la réalisation de son projet professionnel ;

? une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;

? la mise en œuvre d'une action de formation dans la limite du cadre de financement défini par l'Opacif.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L. 6422-1 du code du travail, financé par le Fongecif.

Titre VII Dispositions relatives au développement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salariés

Article 18 - Mise en œuvre du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, ouvert :

? aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification préalable, pesant sur l'offre de travail ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur des agents de voyage et de tourisme ;

? aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une mesure de soutien s'avère nécessaire pour favoriser leur retour ou l'entrée dans un emploi dans le secteur des agents de voyage et de tourisme ;

? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et à ceux inscrits d'un CUI (contrat unique d'insertion).

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification préalable est favorisée par la durée du contrat qui est adaptée aux besoins des bénéficiaires des diplômes d'Etat, des titres certifiés enregistrés dans le répertoire national des métiers professionnels, des CQP, des qualifications professionnelles, des CQP, des titres certifiés enregistrés par le ministère de l'Éducation nationale et à la durée de formation rattachée lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cadre, et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agents de voyage et de tourisme, les organisations professionnelles considèrent que l'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion

professionnelle car elle permet aux apprentis d'acquérir des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir évoluer leur situation professionnelle facilitée.

A ce titre, les organisations professionnelles encouragent les entreprises de la branche des agents de voyage et de tourisme à conclure prioritairement, mais pas exclusivement, des contrats en apprentissage :

? à l'ensemble des métiers professionnels neencours dans la branche de la formation continue de la branche, notamment celles des métiers de conseil en voyage et d'animateur aéroportuaire ou tout autre métier exercé au sein de la branche ;

? à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau bac à bac + 5, pendant la durée et le nombre d'heures maximum de formation à 1 200 heures.

Au-delà de ces actions de formation définies comme prioritaires, la branche sionnet l'ensemble des dépenses des entreprises dans la limite des fonds disponibles.

La prise en charge financière par l'OPCA de la branche des agents de voyage et de tourisme des heures de formation de formation ininterrompue dispensées par un stage de formation en entreprise ou par un stage de formation de formation en entreprise sur la base du forfait horaire dont le montant est fixé aux frais réels justifiés et fixé par décret de financement à 9,15 ? pour les bénéficiaires de niveau bac à bac + 3 et pour les bénéficiaires supérieurs au bac + 3 un forfait valorisé supérieur ou égal à 9,15 ?.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés en matière de professionnalisation, les entreprises s'attachent à privilégier que la loi relative à la désignation d'un tuteur, parmi les salariés qualifiés au sein de la branche. A cet effet, au sein des entreprises de la branche des agents de voyage et de tourisme, un tuteur peut être nommé.

Les entreprises s'attachent également qu'il est interdit aux entreprises de formation de procéder à l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation ou à l'embauche par ce biais d'une embauche financière de quelque nature qu'elle soit (art. L. 6325-2-1 du code du travail).

Les entreprises s'attachent à privilégier sur la prise en charge de la formation par l'OPCA Trajectoire et services.

Article 19 - Mise en œuvre de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un accord entre l'employeur et le salarié, non compris lorsque la période de professionnalisation est prévue dans le contrat de travail.

Au regard de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, la mise en œuvre de l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclue en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur salarié de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation éligibles sont :

1. Des formations professionnelles mentionnées à l'article L. 6314-1 (c'est-à-dire les formations enregistrées dans le répertoire national des métiers professionnels (RNCP), reconnues dans la branche de la formation continue de la branche, ou doivent à un contrat de qualification professionnelle (CQP) défini par la branche professionnelle des agents de voyage et de tourisme, ou doit à un contrat de qualification professionnelle (CQP) ;

2. Des actions permettant l'accès au secteur de formation et de compétences défini par décret ;

3. Des actions permettant l'accès à une qualification professionnelle à l'initiative spécifique établi par la commission nationale de la qualification professionnelle (CNCP) ;

4. Des actions de VAE.

Les périodes de professionnalisation peuvent adjoindre le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la durée de son inscription dans les conditions prévues définies à l'article L. 6323-4-II du code du travail.

L'action de formation peut être dispensée par une entreprise de formation externe.

Les actions de formation sont mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peut se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, les organisations professionnelles s'attachent qu'un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié. Il précisera la nature, la durée, le lieu et l'identité du responsable de la

formation. En outre, cet accord devra iudnrier les modalités de prise en compte de l'effort poersnenl de fotaimorn cntoseni par le salarié

19.1. Bénéficiaires de la période de pioeorsnlaftssinoian

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la période de poasfloietairnrssoin est éligible à tuot salarié en CDI, mias également aux salariés en CDD aaynt été clcnou aevc une scruutte d'insertion par l'activité économique ansii qu'aux salariés en catonrt unqie d'insertion (CUI) en CDI ou en CDD.

19.2 Durée des périodes de psltraioestoainifsonn

La période de pfoiolsnsosriantaen a une durée mlnimiae de 70 heerus sur une période cdaialenre de 12 mios conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

Elle est définie, au-delà de cttee durée minimale, d'un cmmoun aocrd entre l'employeur et le salarié, en cohérence aevc l'objectif de peosisntflasoaniron défini.

Cette durée mmainile ne s'applique pas lrqsoe la période de pstfoaiiesoslraion est clncoue :

- ? puor un aepcmgaocennmt VAE ;
- ? puor aednabr le CPF d'un salarié ne diasonspt pas d'un nombrre d'heures snfuafist puor réaliser la fioatomrn qui l'intéresse ;
- ? puor oietbnr une cciaioeftitrn itcstrine à l'inventaire spécifique établi par la CNCP.

19.3. Priorité des acntois de fitamoron au ttrie de la période de prieiofsatlsosnaosinn

Les aiotncs de foraiomtn ptrriieaios au ttrie de la période de poiaoinostnlfrassein snot définies en annexe.

19.4. Psrie en cgrhae par l'OPCA de barnche

Les aciotns de ftrimaoon éligibles tleels que mentionnées à l'article 19 penvet être financées puor l'OPCA Totnsraps et srvcceis dnas les ltemiis légales et conventionnelles.

Ce fncinmaeet est effectué sur la bsae d'un fofairt légal ou valorisé en ffoitncn des priorités définies par la brchnae noentmmt vsinat l'obtention des CQP de bhncrae et CQPI.

Les atcions de formtoain msies en ?uvre penndat la période de priiaononlftsisoan et padnent le tepms de tavairl dnennot leiu au maiteinn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saoilce rilvaete à la ptcteoorn en matière d'accidents du tivraal et de miealads professionnelles.

Article 20

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Développement de la ficnootn trlutaoe et de la ftmooiran pédagogique des maîtres d'apprentissage

Les oraingsiantos sriagnaties eeggannnt les entpreriss de la bnrcbae à aeoscsir systématiquement le développement d'une msioin troaulte à la msie en ?uvre de ctatrnns de professionnalisation.

Il s'agit en eefft de friesvaor l'accueil, l'intégration et la montée en compétences des salariés intégrés dnas l'entreprise, grâce au diisoipstf de la ftaoroimn alternée, mis en ?uvre dnas le carde des conatrs de professionnalisation.

Ainsi, le teutur a puor mssinois d'accueillir le nvueaou salarié, d'accompagner son intégration au sien de l'équipe à lueaqle il est affecté, de se tneir informé des otbiejfs et ctuoens de son pucroas de formation, de sivrue sa pgrssoeiorn plinolfronessee au raregd des otibcefjs de pnstsaifoosoaanrlen fixés dnas son contrat.

La missoin tuoatre est réalisée par un salarié de l'entreprise aynat au menos 2 années d'expérience psensirnfeloloe dnas une qtaluifaicion en rprpoat aevc l'objectif de pltsaofsnaroeiinson visé. Sa moissn est limitée au toaurt de tiors salariés maximum.

(1)

Toutefois, l'employeur peut, neomtmant en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux ciitodons prévues au sonced alinéa et à l'article D. 6325-9, ausresr lui-même le tuortat dès lros qu'il rlmiept les cioinnodts de qiolaiaftucin et d'expérience.

Afin de fasoreivr son développement dnas les erpersentis de la brhance des aeeegnns de vyeageo et de tourisme, les oaiirsaoqtnns saigitranes préconisent le fniaceenmt de la foiratmon de tuteur, ansii que l'aide à la fionoctn tutorale.

La ftomioarn des tuterus et des maîtres d'apprentissage puet être financée par l'OPCA de la bcranhe dnas le crade de la professionnalisation.

La faotormin des maîtres de stgae puet être financée par l'OPCA de bnarche dnas le crade des fdnos mutualisés au ttrie du paln de faortoimn des eineetrpss de moins de 300 salariés.

Les preaeiarnts srnagetais ergonuanect les etepersnis à volisraer par la fotoarimn la fcnioiton tolarute et egeaouoncrnt l'accompagnement puor les primo-tuteurs.

(1) Parshe étendue suos réserve des dinotpsiisos de l'article D. 6324-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Titre VIII Dispositions relatives à l'accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 21 - Formation continue dans les PME et TPE *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Du fiat du nrobme de lerus eiffctes et des caractéristiques de luer organisation, ces eitesrenprs rceorntnent des difficultés spécifiques puor mterte en ?uvre leurs acotins de formation, nntemomat qunad elles se tniseuradt par l'indisponibilité de ciaretns salariés.

Etant donné le rôle maujer de ces enteresrips dnas la brachne des acgeens de veogays et de tourisme, les ogianasnrrios stnieaagirs rmeeaconmdt que siot étudiée l'opportunité de mtrtee en place, nmnmeotat au neivau taeroritrl approprié, des dooisfispts adaptés à luer stitaouin puor les iectnir et les aider à développer des atinocs de famtrooin de leurs salariés.

Cette msiison d'étude est confiée à la CFNPEP de la branche, qui pruroa s'appuyer sur l'observatoire des métiers du torsomie puor la réaliser.

Article 22 - Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Les ontsnargioais sginteaiars du présent arcocd rlpnepelat luer volonté de froesiavr l'égalité d'accès des hoemms et des fmemes à la foairmotn psonrifnelleoe cniontue qui ctonsutie au même tirtre que le développement de l'éducation et la ltute cotrne les drnitaniicmioss dnas les métiers, un ftauecr eaintssel du développement de l'égalité etrne les hoemms et les femmes.

A cette fin, les onnsiaitagors seagnairtis rdomeaennct aux eriesnpetrs de la bhrnace de feoivasrr un égal accès des hmeoms et des fmmees :

- ? aux dsisfoiitps de formation, et neoanmtmt cuex reitfals à la vidlaoaitn des auqcis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- ? aux caottrns et périodes de piiiosloarafsntenson visés aux aairlcts 18 et 19 du présent accord.

Dans cette perspective, les osangrnaiitos snaiergitas itvneit la CPNEFP de la bhncrae à sierellvur la msie en ?uvre du pcpimie de l'égalité ertne les hoemms et les femmes dnas l'accès à la fmratoin poioelnssenfne dnas la brhance des agecnes de veogays et de tourisme.

Article - Titre IX Dispositions relatives aux contributions des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les ptaiareenrs saiuocx rapnelept que tuot eoplyuemr cnorcuot au développement de la fortioman pfsosnnleeolrie conuntie en

crociertf au CPF, il luer fdraua démontrer avoir procédé à cet abondement.

Lorsque l'entreprise ne présente pas les dctounmes demandés aux aegnts de contrôle, les dépenses en cusae snot regardées comme non justifiées et l'employeur est considéré comme n'ayant pas rempli les olgbitaonis qui lui incombent.

Contribution 1 % CIF CDD

Quels que soinet lerus effectifs, les esenrtpris adhérentes de la bcnhrae des acégnés de vgoayes et de tmiruose de 10 salariés et puls aanyt employé des salariés en CDD reneest tueens de s'acquitter de la cuoritintobn spécifique de 1 % destinée à fcinaenr le congé iieiddunvl de fatomorin des salariés en CDD (art. L. 6322-37 du cdoe du travail).

Cette somme srea versée à l'OPCA Torrastnps et services.

L'OPCA Trosanrtps et srecives veersra cette cooitrtnuin au FPSPP, qui vreresrea les somems cronotepsednars aux OIAPCF (loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, art. 11.1, 7° ; art. L. 6332-3-6 naeovuu du cdoe du travail).

L'OPCA Tsrtpnoras et siercevs est compétent puor la cetlocle des cnottbrioinus à la frmtoioan professionnelle, y cpmoires celles versées au ttrre du congé idiuidienvl de ftiomaron (CIF).

Actions de fomoaitrn fnisaat l'objet d'une pisre en caghre par l'OPCA Tsnorttps et srvicecs L'OPCA Tarronstps et sevirecs pdrrenea en crghae :

? les fnramotios renvealt du palm de fortmaion (art. L. 6321-1 du cdoe du travail) ;

? les coûts de foairmton liés au ctmope pesnrneol de famriootn (art. L. 6323-1 du cdoe du travail) ;

? les coûts de fmooiratn engagés puor les périodes de pissifnoitaerosn (art. L. 6324-1 du cdoe du travail) ;

? les catornts de poiotnansfsslioarin (art. L. 6325-1 du cdoe du travail) ;

? les coûts pédagogiques et les firas anenxes de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 et L. 6326-3 du cdoe du travail) ;

? la foomtairn des teruuts ;

? les dépenses engagées puor les fiars pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;

? la footcnin tarotule ;

? si un aoccd de bnrahce le prévoit, pndenat une durée mmlxiaae de 2 ans, les coûts des frntoaioms engagés puor firae fcae à de garevs difficultés économiques.

Puor le congé ivuiiddnel de formation, le fnaemincent se frea via le vesernemt au FPSPP, à dosnietatn des OPACIF, des smemos collectées au trite du congé iidednvl de formation.

En « mioirr » de ces missions, la lstie des dépenses que l'OPCA Transopt et seerivcs porura prerdne en cghrae en tnat qu'organisme agréé au trite de la porislinasatnofeion et du ctmpe pernosnel de fiontoran est actualisée.

Il pruoas anii concourir, à paitrr de 2015, à la psire en cgrahe des coûts de foratimn liés aux périodes de peonotsniafsoriisl ou ctompe prenonesl de foritoamn et de tuot ou priate des coûts pédagogiques et des fiars aenexs de foartmion dnas le crade de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Par ailleurs, il pruoas pdrrene en charge, dnas la limite de pnflodas meesluns et de durées maealmixs fixés par décret, les dépenses de frmtoioan pédagogique des maîtres d'apprentissage. L'OPCA Trtsoprans et seevrics rsete habilité à prrdnee en cgrhae d'autres dépenses, et en piliuaretrc (art. L. 6332-15 du cdoe du travail) :

? les acnotis d'évaluation, d'accompagnement et de ftmooirn prévues dnas le carde des crntoats de professionnalisaton, sur la bsae de ftofrias horireas (montants déterminés par acorcd ou, à défaut, par décret : art. R. 6332-87) ;

? les dépenses de ftoarmin des ttuerus de salariés en cartnot de peitasnloonisaoifrsn ou en période de peotilfasoirninsaosn (plafond hirroae et durée mamaxile fixés par décret : R. 6332-90) ;

? les coûts liés à l'exercice de la fitoconn taltorue puor les salariés bénéficiaires d'un ctaornt de pnlnfiotaisiseooriasn ou d'une période de pfososainsnrioaeitln (plafond mesenul et durée mailamxe fixés par décret : R. 6332-91) ;

? cneiarets dépenses de ttroaut externe.

3. Répartition et gtesoin des fndos collectés par l'OPCA Tsaroptnps et services

L'OPCA Tsrtproans et srecveis est chargé de muluistaer les fodns

collectés au tirtre de la faoirtmon professionnelle.

Les fndos collectés par l'OPCA srnoet gérés au sien de cniq stencios diecnstits consacrées au fieaenncmnt :

? du fdnos piiatrrae de sécurisation des pucroras peresoilnosfns (FPSPP) ;

? du congé iidunevidl de foimtaron ;

? du ctpome poesennrl de frimtoaon ;

? des anitcos de pifooelrsnoasianitsn ;

? du palm de formation.

La sctoien rteavile au palm de fmatooirn srea elle-même divisée en qraute sous-sections, en fonction de l'effectif des ererpesntis :

? epmlouyurs de mions de 10 salariés ;

? eelpmyorus de 10 à moins de 50 salariés ;

? eeormyulps de 50 à moins de 300 salariés ;

? eloryepmus de 300 salariés et puls (lorsqu'un aroccd de bnrhace prévoit une cinrbutootn supplémentaire au trite du plan).

Dès réception des fonds, l'OPCA Tarrposnts et seevrcis les répartira au sien des différentes sections. Les modalités d'affectation des fndos collectés à cnuhace des setocins sronet précisées par décret.

Les vensmteers spécifiquement dédiés au palm de foiroamtn senort mutualisés au sien des qurtae sous-sections.

Au trtie du palm de formation, une epterrisne ne purroa bénéficier que de l'enveloppe constituée par les fodns collectés auprès des eersreitnps apantenrat à sa thracne d'effectif.

La loi osginare une fongibilité des fndos des ganrdes vres les pteites entreprises.

Au trtie de la mutaoaisiultn « dncseantdee », l'OPCA Torrattnps et seevrcis puora afceetr des cnbounitrtois des elrmpeuys de 50 salariés et puls au fmieenannct des palms de frotomian des elrympeuos de moins de 50 salariés adhérant à l'OPCA Tprnotass et services.

Puor les euolrmpyes de 10 salariés et plus, la loi fxie les prtas de la ctoouitribn de 1 % affectées au fnanncemnt du congé iidednvl de fitmroaon et au fdnos piaratrie de sécurisation des procaour psneonifoelrss (FPSPP).

A ce titre, la prat affectée au FPSPP est de 0,2 % de la citruntooibn uiunqe des enrpiertes de 50 salariés et puls et de 0,15 % puor les eprnesiets de 10 à 49 salariés.

La prat affectée à l'OPACIF puor le fieannecmt du CIF est de 0,2 % de la cunittoiborn uquinue puor les epetsinrres de 50 salariés et puls et de 0,15 % puor les eseiprterns de 10 à 49 salariés.

La prat rtesnae du priuodt de la ctiuiboontrn srea gérée drtmieneect par l'OPCA puor fceiannr des acoints de professionnalisaton, du palm de formation, du CPF.

Un décret précisera les parts affectées au palm de formation, à la poifsailsoornnaetisn et au cmopte ponnsereel de formation.

Chapitre III Mise en œuvre de l'accord

Article 23 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée indéterminée et prned eefft à la dtae de sa signature.

Il puet être dénoncé par l'une des petaris sineatiagrs mnnoayent un préavis de 3 mois.

Article 24 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dirtioecn départementale du travail, de l'emploi et de la fmtoairon pinsnoeefslolre et d'une dmendae d'extension.

Article 25 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les onroaanitigs sneartigias sotueahint réaliser un blian rtleiaf à l'application du présent acorcd dnas les eipnrertses de la bhrnace des aeneccs de vaoeys et de tourisme.

Ce bilan se réalisera, ernne les onnariastogis signataires, aenelenunlmt à copmetr de la sntuagire du présent accord, aifn d'envisager, le cas échéant, d'éventuelles évolutions liées aux ejuenx économiques et psioierlsonfes de la bchnrae des agences de vagoeys et de tourisme.

Article 26 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les adcoers d'entreprise cconouls dnas le carde du développement de la fomioartn psoeiolesronlne tuot au lnog de la vie ne pnoourrt pas prévoir de dsoipitoins mions fvblreaos que ceells du présent accord de branche.

Article 27 - Accords de branche antérieurs
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent aorccd prévaudra, à cpmoetr de son entrée en vigueur, sur tutoe casule d'accords de bcnarhe antérieurs qui sairet cnoiarre ou qui eitanrret en coincatdrtin avec une ou piuesurl de ses dispositions.

Article 28 - Suivi
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La CFEPNP est teune d'examiner au mnois 1 fios par an le bialn qtttnaiauf et qtltiaaui de l'ensemble des dftspsoiis de la fatromoin psofeonllrsenie prévus mentionnés au sien de l'accord de branche, avec une atontetin tutoe particulière portée au régime du compte prneoensl de formation.

Article 29 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les ogstonainiars sdlayenics de salariés et les otoinnrgaais plonfseroilseens d'employeurs se roerocentnrnt conformément aux dniisotopsis de l'article L. 2241-6 du cdoe du tairavl puor procéder à un bailn de l'application de ce drieen et puor négocier, le cas échéant, les adpaaiontts nécessaires, et, à ctete occasion, la CNPEFP étudiera également la possibilité de msie en pcale d'une cituontriobn vonltaorie conventionnelle. Par ailleurs, en smbeerpte 2013, le SANV et sa représentation régionale en IDF, la DCEITCRE Ile-de-France, les oanntsigoiar syecdianls de salariés et l'OPCA Tpstoaarns et svceers ont lancé une démarche de renoncemft de la compétitivité des aecnegs de vyeogas et de GEPC srctleeoile ; à cet effet, la CEPNFP shtoiuae asures un sviui de la démarche de l'ADEC et de l'appropriation par les eiersneprts du kit d'autodiagnosics asini que la msie en ?uvre des anicots de foitoarmn ctoveeclils qui en découle, aifn de rveior les priorités de fmarooitn des différents dispositifs. A cette fin, une ciosmmsin de siuvi orvutee aux srietgniaas de

l'accord srea msie en plcae par la CFEPNP au corus de l'année 2016. Les pnertraaies siaoux décident de se rovier dnas un délai de 1 an à ctpmoer de l'extension du présent accord, puor friae le point sur la msie en ?uvre de ce nveuol accord.

Article 30 - Révision
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire maejur ultérieur, la pairte la puls deitiglne ivtniera l'autre à en étudier les iniceecnds sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à négocier une révision partielle. Chaque sitrngaaie ou adhérent puet dadmneer la révision de tuot ou pirtae du présent arcocd solen les modalités stuaievns :
? ttoue dnamede de révision diot être adressée par lrette recommandée avec aivs de réception à cuhcan des aurets srnieiagtas ou adhérents et comporter, oture l'indication des dtpoisnoiiss dnot la révision est demandée, des pnsopoitros de relneapmcent ;
? le puls rmedaipent psoiblse et au puls trad dnas un délai de 3 mios snavuit la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction du nauvoeu ttxee ; (1)
? les dsiistinpoos de l'accord dnnot la révision est demandée rsentent en veiuigr jusqu'à la ciconuolsn d'un nevuol arcocd ou, à défaut, snot munnieetas ;
? les disionpoitss de l'avenant prantot révision se siubesnutt de pieln driot à cleels de l'accord qu'elles miidfonet et snot obpleospas à l'ensemble des eupmrloeyes et des salariés liés par l'accord siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à prtiar du juor qui siut son dépôt auprès du srevcie compétent.

(1) Tteris étendus suos réserve de l'application des diiostionpss des arictles L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teiels qu'interprétées par la jcdruesnrpie de la Cuor de cotaiassn (Cass. soc., 17 sempertbe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 jeilult 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

1. Ltise des frmootians de brnchae éligibles au CPF

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Code diplôme
133002	Assistant(e) astmitaioindr des ventes	Niveau III (bac + 2)	78969
132894	Licence pro hôtellerie et tiroumse spécialité ?notourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	75042
133003	Animateur e-commerce	Niveau III (bac + 2)	83349
132804	Créateur d'ambiances liuqdues auriteqsits et spovierts puor tuos publics	Niveau IV (bac)	63683
132891	Titre profnssieenol conseiller(ère) rlitoaen clneit à distance	Niveau IV (bac)	75174
132979	Technicien d'accueil peyvnoalt de tmosurie local	Niveau V (CAP, BEP)	78849
132879	BTS négociation et rotleain client	Niveau III (bac + 2)	19004
132980	Agent palnelvyot du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	62682
132886	Titre poenrfieossnl d'animateur(trice) d'activités tqiurtsieous et de loisirs	Niveau IV (bac)	82184
132873	Licence pro hôtellerie et trmsoiue spécialité cueoetcnpr et aucacaenomgptr en écotourisme, accueil, goitsen touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	59279
132974	Agent de cmotipor en tourisme	Niveau III (bac + 2)	69930
132880	MC assistance, conseil, vnete à distance	Niveau IV (bac)	20635
132967	Directeur de proitdus touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	80493
132982	Responsable d'exploitation de setrcutrus de liiross ou d'hébergement touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	77012
132887	Titre pioesnerfosl agent(e) d'accueil touristique	Niveau V (CAP, BEP)	80693
132884	Titre pooifseensnrl rbsenspolae d'établissement touristique	Niveau III (bac + 2)	25226
132991	Chef de poerjt multimédia - IIM	Niveau II (bac + 3 et 4)	48154
132897	Licence pro développement et pcoittreou du poirntmaie cretulul spécialité gidue conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78619
132978	Responsable de scrtrutue d'accueil touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	51509

133005	Agent des métiers de l'animation touristique	Niveau V (CAP, BEP)	54304
132868	Licence pro hôtellerie et trumsoie spécialité dbrtsiiiuton touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	71345
132874	Licence pro hôtellerie et trsimuoe spécialité nuelvelos tilhegeoocns de coimicomanutn et de dtuiboirtsn appliquées au tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	17055
132963	Maintenicien inuafotmirqe et réseaux (TSMIR)	Niveau III (bac + 2)	62982
132964	Maintenicien en micro-informatique et réseaux	Niveau IV (bac)	62684
132885	Titre pnesioesrfnol d'accompagnateur(trice) de tourisme	Niveau IV (bac)	82182
136627	BULATS (Business Lugangae Tietsng Service)	Sans niveau spécifique	84165
132877	Licence pro hôtellerie et torismue spécialité tisrumoe d'affaires, fisaveelitr et eennmeionrnvt urbain	Niveau II (bac + 3 et 4)	53477
132989	Responsable d'accueil	Niveau IV (bac)	77549
132875	Licence pro hôtellerie et tsoiurme spécialité triuomse et neeoulvls technologies	Niveau II (bac + 3 et 4)	17058
133135	BTS svrieces iqiferaoumtns aux oarsagntniois otpion B : snltoouis licloeeeglis et acnlaotppiis métiers	Niveau III (bac + 2)	76576
132810	Licence pro hôtellerie et tsimuore spécialité rponsbsleae irotentanani de srctutues de loisirs, d'accueil et de voyages	Niveau II (bac + 3 et 4)	71450
133004	Community manager	Niveau II (bac + 3 et 4)	83395
132977	Technicien éclairagiste satueorsonir du trusomie réceptif	Niveau IV (bac)	76229
132883	Titre prnsosiefenol conseiller(ère) en séjours et voyages	Niveau IV (bac)	53826
132808	Master droit, économie, geostin moinetn scejnes du mneaenmagt spécialité gesiton des projets, daniitnotess et clientèles touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	79179
132889	Assistant(e) commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	62707
132888	Attaché commercial	Niveau III (bac + 2)	74844
132962	Manager en systèmes d'informations	Niveau I (bac + 5 et plus)	77497
132975	Vendeur(se) ceisnol en vgayoes d'affaires et de tourisme	Niveau III (bac + 2)	60614
132968	Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques	Niveau II (bac + 3 et 4)	74825
132872	Licence pro hôtellerie et tmsurioe spécialité métiers tsoouieitrqs de la découverte économique	Niveau II (bac + 3 et 4)	82461
132881	Titre poseeoinsrnl gsiirtaonene de peitte ou myneone structure	Niveau III (bac + 2)	76722
132809	Licence pro développement et ptoeitcron du paniotmire clrteuul spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78611
132890	Titre pofnoesrnseil négociateur(trice) technico-commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	82511
132806	Master droit, économie, gotsien mnetoin adtrmasniiton des eirseepntrs spécialité mamengnaet du tourisme	Niveau I (bac + 5 et plus)	81738
132801	Manager des activités du tromsiue et des voyages	Niveau I (bac + 5 et plus)	77492
132981	Agent(e) des srcivees tnqeeiuchs du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	59621
134653	Tests TEIOC (Test of Eilgnsh for Ineanaottrnil Communication)	Sans navieu spécifique	84168
132898	Licence pro développement et pirtoteon du ptianrome cleurtul spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78617
132973	Développeur web	Niveau III (bac + 2)	76754
133134	BTS sicveers ioqfnriuteams aux oorninaagtiss otipon A : siltonous d'infrastructure, systèmes et réseaux	Niveau III (bac + 2)	76575
132805	Master droit, économie, geotisin mntoen mneemgaant spécialité gtieson et aménagements truitesouqis et hôteliers	Niveau I (bac + 5 et plus)	71811
132895	Licence snceecis hauemnis et scalieos mtenoin htioise de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69446
132807	Master droit, économie, goesitn meiontn mktratnieg et vtnee spécialité mertinakg et rtlaoien client	Niveau I (bac + 5 et plus)	66210
132976	Responsable d'animation en scruturte d'accueil ttiurousqie et de loisirs	Niveau III (bac + 2)	81340
132969	Responsable meniraktg touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	81560
137727	Licence pro hôtellerie et turmisoe spécialité doit et économie du tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	64974
136622	PCIE - Psapreost de compétences iofamiqrnute européen	Sans neiavu spécifique	84522
132876	Licence pro hôtellerie et tmousrie spécialité chef de pjoert et créateur d'entreprise touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	78911
132896	Licence seincecs huemnis et sliaeocs metnoin hotisire de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69447
132878	BTS tourisme	Niveau III (bac + 2)	77618
132882	Animateur plvnloaeyt tiourmse loisirs	Niveau IV (bac)	78856
132987	Animateur tmrusioe loisirs	Niveau IV (bac)	55488
132892	Titre pnsnisofoeerl superviseur(euse) rlaenotis ctilens à distance	Niveau III (bac + 2)	53827

132893	Titre pesennoofrsil conseiller(ère) et assistant(e) en toecgleniohs de l'information et de la communication	Niveau IV (bac)	53171
--------	---	-----------------	-------

2. Ltise des fmaoritons poirttreais au trite de la ltsie natalnoie interprofessionnelle

Code NSF	Intitulé précis	Organisme certificateur	Niveau (Education nationale)
334t	Accompagnateur(trice) de tourisme	Min. Emploi	4
335t	Agent des métiers de l'animation touristique	LASER Association	5
334t	Agent des srcveeis tceequhins du tourisme	LASER Association	5
312	Animateur e-commerce	Formaouest	3
312p	Assistant airansidttiomn des ventes	Institut supérieur de l'entreprise	3
322t	Assistant commercial	Min. Emploi	3
312p	Assistant import-export	Min. Emploi	3
324p	Assistant juridique	IFOCOP	3
324t	Assistant rceusroes humaines	Min. Emploi	3
326r	Assistant sécurité réseau et Hlep desk	CFAS Eourpen Tniiang Center	3
312p	Attaché commercial	CCI du Valenciennois	3
312	BTS négociation et reolatin client	MCES	3
334	BTS tourisme	MCES	3
320n	Chargé de communication	European Cuinomtmicoan Sochol (ECS)	2
136g	Chargé(e) de tcratuodin spécialisée et d'interprétation de liaison	Ecole supérieure de tdauioctrn et ronaletis ielnairtaoetnns (ESTRI)	1
326n	Chef de pejrot ERP (progiciels de gtosein intégrée)	CESI	1
320p	Chef de pjreot multimédia	Association Léonard-de-Vinci. ? Inuttist de l'internet et du multimédia (IIM)	2
326	Chef de pjoret web	Ecole supérieure des tgchieooelns électronique, informatique, igoparhnife (ESTEI)	2
312t	Commercial(e)	Min. Emploi	4
320m	Community manager	Institut de frmioaton ceoircmmale peneramtne (IFOCOP)	2
314t	Comptable gestionnaire	Min. Emploi	3
326n	concepteur-webdesigner	SUPCREA Gobrenle - Ecole supérieure de la création graphique	2
334w	Conseiller(ère) en séjours et voyages	Min. Emploi	4
320t	Conseiller(ère) et assistant(e) en tciolgoheens de l'information et de la communication	Min. Emploi	4
312t	Conseiller(ère) rtaielon cientl à distance	Min. Emploi	4
334	Créateur d'ambiances lduuqies et sportives	Chambre de ccmmeoe et d'industrie de l'Aveyron	4
320t	Développeur web	CESI	3
312	Diplôme d'études supérieures en cremcome et mimageaennt opérationnel	Groupe Sup de Co La Rochelle	2
326	Expert en stratégie digitale	ECAD Csutnalnot - ISEA Multimédia	1
315t	Gestionnaire de paie	Min. Emploi	3
315t	Gestionnaire de paie	Sciences U Lyon	3
		Institut de frtmaioon cmmoaeiclr pmtnarenee (IFOCOP)	
315t	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	IGEFI	3
310p	Gestionnaire de ptitee ou mnnyeoe surtutrcé (ancien robasspnele de ctrene de résultat)	Min. Emploi	3
334	Gestionnaire de petojrs évènementiels	Groupe sciences-U France	3
322t	Infographiste mteeur en page	Min. Emploi	4
326t	Intégrateur de médias interactifs	AUTOGRAF, CNA-CEFAG	3
310p	Manager d'entreprise	CNAM	1
334p	Manager des activités du tmrosuie et des voyages	Ecole supérieure de cocmerme et d'administration des epristerens du toruimse (ESCAET)	1
312	Manager du développement mrknieatg et commercial	Association groupe ISEG	1
312n	Manager marketing	NEOMA Beussnis School	1

312	Mention complémentaire assistance, conseil, vetne à distance	MEN	4
313	Mention complémentaire seceivrs financiers	MEN	4
312t	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	Min. Emploi	3
312p	Responsable crcmameoil et marketing	Conservatoire natnaiol des atrs et métiers (CNAM)	2
314p	Responsable comptable	CNAM	2
334t	Responsable d'établissement touristique	Min. Emploi	3
334	Responsable d'animation en sucrrtute d'accueil tuquoiritse et de loisirs	Chambre de coemmrce et d'industrie de l'Aveyron	3
333p	Responsable de ftoamorin (DURF)	Faculté des scicnees hinueams et sociales. - Sorbonne. - Crtene de foomtran continue, université de Pcdriaie JulesVerne. ? Présidence, Cnrtee utiirvsriaene de ftimaoorn cnointue (CUFCO), université de Strasbourg	2
315	Responsable de gisoten des rsoeusrecs humaines	Institut des pssfionores des arifaes et du cecormme (IPAC)	2
312p	Responsable de la fctioonn achat	CEGOS	2
315	Responsable de la gitseon de la piae et du social	Institut des psnioeofors des araeffis et du ccemrome (IPAC)	2
320	Responsable de pjreot mteraknig communication	Sciences U Lllie (EFFICOM. - EVTCIDUE GROUP), Sciences-U Piras (EFFICOM - EVDTUICE GROUP)	2
312	Responsable du développement commercial	La Cgïponmae de formation. - Pigier	2
312t	Responsable du développement commercial	WELLER Irtheoinaatnl Bnesuiss School	2
315	Responsable en goitsen des renoilats sociales	Softec. - Ainivr formation	2
312	Responsable mnaiketrg et ciumnmioatocn interactive	Institut supérieur d'informatique et de mnaenaemgt de l'information. - Pôle Prais alternance	2
334p	Responsable mratneikg touristique	Ecole française d'hôtesses et de tsroiume (EFHT)	2
312t	Superviseur roealtin cneilt à distance	Min. Emploi	3
335t	Technicien éclairagiste soieuaonrstr du tsomuire réceptif	Chambre de cermmoce et d'industrie de l'Aveyron	4
312	Vendeur cisenol à distance	CPNE UIT/UFIH	
334w	Vendeur cniosel en vaegoys d'affaires et de tourisme	AFT, AFIC (AFTRAL)	3
320	Webmaster	ARIES Rhône-Alpes, AIERS Paca, AERIS Toulouse	3

3. Liste des aoitcns ptiaerros au titre de la période de professionnalisation

Les oinnitsagaros straagiines définissent cmome prioritaires,

Annexe 4 Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAV,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; Le SPAENT FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Après aiovr rappelé que :

Aux temres de l'accord nanaotil isseotiroennerpnfl du 11 jinaevr 2013, les prinreeatas souciax ont souhaité que siot généralisée à tuos les salariés une cervotuure d'assurance de rmeeuernosmbt complémentaire de faris de santé. L'accord ntaaionl itperoirsneoesnl précité ianiitvt les bhncers posnrfleeiesnos à ouvrir des négociations puor clnocure des aodrccs ptetearmnt de réaliser cet objectif.

Les piaetrs au présent acorcd se snot dnoc réunies puor étudier les modalités de msie en ?uvre d'un tel régime en pearnt en

dnas le crdae de pcouarrs qualifiants, les atcnois de fmotoairn online, managériale et tinechques de vente vianst l'exercice des métiers du web, de l'encadrement et de vneuedrs (agents de réservation, crlnileesos voyages, commerciaux, etc.) exercés au sien des etersnpreis de la branche.

Cette liste de priorités porura être msie à juor en tnat que de beosin et au minos une fios par an, nmteanomt sur la bsae des études fneuiors par l'observatoire des métiers du tourisme.

compte les spécificités du seetucr d'activité, nonmaemtt au rgaerd du roecrus à des epiolms de crutoe durée ou de la présence sfgtanviciie de salariés employés par puliruess entreprises.

Les pierats ont pirs en compte la tivotcanprsn de l'accord naonaitl inirtseonensropefl précité dnas le cdoe de la sécurité siloace par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 no 2013-504.

Conscientes de la nécessité de bénéficier d'un régime mutualisé, les paetirs considèrent qu'un tel dopitssiif diot être mis en ?uvre au trraves d'une msauottulain des reusiqs au meoynd'une ctuvuerore d'assurance qui réponde à une exngciee de solidarité professionnelle.

Le présent régime s'applique tuot atunat puor les salariés rveanlet des cnenntoiovs ceciolelvts nlietnaoas du pseennorl des agcnees de vagooes et de trmsuoie (idcc no 1710), des gudies apnmatgccureoas et agcptnoeraacmus au svirece des aegcnes de veaogys et de troismue (idcc no 412) et des gduies interprètes de la région pnisreiane (idcc no 349).

Pour metrte en ?uvre les picnpreis précités, les peatniarres scaioyx ont codiunt une procédure de msie en cocrenrcune corofnme à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siloace et à ses décrets d'application, aifn de romcdaeenmr un oimnrgase asuurser dnas la branche.

Plus largement, l'objectif de ces tauvrax a été :

? de mttree en palce un régime en conformité aevc les noluevels règles d'exonération de cnitosotias de sécurité siacloe et de déductibilité flsaice issues, notamment, du décret no 2014-786 du 8 juillet 2014 mfodiinat le décret no 2012-25 du 9 jinvaer 2012 ;

? de deotr l'ensemble des salariés de la bnrcbae d'un régime de renmesrmebuot de firas de santé cnforome au peniar de soins minaiml dnnt le cntnoeu est précisé aux atelicrs L. 911-7 et D. 911-1 du cdoe de la sécurité siacole ;
? de définir les modalités de cuotrvruee du régime puor les giueds anptoamgcuuecars et accompagnateurs, geudis conférenciers et gdieus interprètes nationaux, traeeoprmis ou axaiurlieis (ci-après dénommés les « giueds et aemopcogauacrnrs »), dnas l'attente de la publiatcon du décret d'application du deirner alinéa de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sicolae rltiaef aux modalités spécifiques de feanecminnt du peainr de soins en cas d'employeurs mtepllus et puor les salariés à tepms très partiel. Il a dnoc été décidé ce qui suit, en atoilpiapcn de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a puor oebjt l'organisation au neavnu national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé prntateemt le ruomeerenbmst de tuot ou parite des frais médicaux, caruicuirhgx et d'hospitalisation, en complément du régime de bsae de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

2.1. Professionnel

Les dniptsisis du présent aroccd cnenorecrt :
? les ageeens de veyoags et les espnieretrs de tourisme, qui se levirnt ou aprentopt luer ccnuoors aux opérations cniitssnaot en l'organisation, la pdcotuiron ou la vetne des activités visées aux aletrics L. 211-1 et L. 211-2 du cdoe du tomisrue et qui snot teliuats d'une irimittcauolm au rrstgiee des opérateurs de vyaoegs et de séjours, pmpenilnrcaiet référencés par la noeluvle notmclanuee des activités économiques suos les codes :
? 79.11Z Anecegs de vagoyes ;
? 79.12Z Vsyotgaies ;
? les anceegs de vyaoegs et les eretripsnes de tiromsue définies ci-dessus enpmlyoat des prnoeses exerçant de façon suivie, cmmoie activité principale, les peoifnssors de gidue apeocaagcmutnr et d'accompagnateur, les poofsensirs de gidue conférencier et de gidue interprète nationaux, tmperaeris ou auxiliaires.

2.2. Territorial

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du tiirrtoree niatnoal croapnment les départements et régions d'outre-mer, aux crnaotts de tviaral régis par le doit du tiavral français.

Article 3 - Adhésion des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés tietliraus d'un coatrnt de tviaral au sien d'une eetpirsnre définie à l'article 2, snas ciidntoon d'ancienneté.

3.2. Caractère ortlligobae de l'adhésion

L'adhésion au présent régime des salariés visés à l'article 3.1 est oiglbtriaoe à cotmper du 1er jnevaiv 2016. Elle s'impose dnoc dnas les rtailones iduineiedllvs de travail, et les salariés concernés ne puorunt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisation.

3.3. Faculté de dspniese d'adhésion(1)

Quelle que snot luer dtae d'embauche, ont la faculté de rfeuesr l'adhésion au régime :
? les salariés et atipnpers bénéficiaires d'un cnraott à durée déterminée ou d'un cranott de miisossn d'une durée au mnios égale à 12 mois, à cootidin de jesiituftr par écrit en pisonruadt tuos dnmeutcos d'une cuorvtrvue iduelndivie scrtouise par arleilus puor le même tpye de graitenas ;

? les salariés et apetrpnis bénéficiaires d'un cntroat à durée déterminée ou d'un cortant de msisoin d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crtevrueoe iulinvidedle socusrite par aurilles ;
? les salariés à tmpes pitearl et atpnpers dnnt l'adhésion au système de geaitnars les cioduniart à s'acquitter d'une catoiiostn au minos égale à 10 % de luer rémunération brute ;
? les salariés bénéficiaires d'une cveutourre complémentaire en apiolpctian de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scoilae ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en acpitolpian de l'article L. 863-1 du même code. La dnpsesie ne puot aolrs jeuor que jusqu'à la dtae à lalalque les salariés ceessnt de bénéficier de cttee crotuevrue ou de ctete adie ;
? les salariés crtueoys par une anuscrose iiliulddnvee de faris de santé au moenmt de la msie en pcalae des gtaraenis ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpenise ne puot arols jouer que jusqu'à l'échéance du ctornat idevdiinul ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmpiros en tnat qu'ayants droit, d'une crruuoetve ctltioceve relveant d'un ditiospsf de prévoyance complémentaire cofornme à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 raeiltf aux facultés de dnepsie d'adhésion à des systèmes de prévoyance cctfiloels et oieltabgrios mis en pclae dnas les entreprises, à cidnoiton de le jieutfir cuqahé année.
Ces salariés dnovernt solliceltr par écrit, auprès de la porsnee compétente dnas luer entreprise, luer dipssene d'adhésion au présent régime de resrmeuenmobt de frais de santé et pourirde l'éventuel jiatcsfiuitf requis. A défaut d'écrit et de jufactititf adressé à l'employeur dnas les 10 juors cianeelars saviunt la dtae de msie en place du présent régime dnas luer epnrtsiee ou de luer embauche, ils seornt oonitlabegmirt affiliés au régime. Cette dmdneae diot cmopetror la moietnn sloen lqealule le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.
En tuot état de cause, ces salariés seornt tnués de csotier au régime lorsqu'ils cosneert de jieifutrs luer situation. Les eetpnirres puenvet toifeutos déroger à l'instauration des facultés de dsnespie précitées en sélectionnant celes qu'elles jegunt pietnenrets et en le fraimoaist conformément à l'un des atces prévus à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

3.4. Cas des guieds et aucrenmgoaptcas visés en préambule et dnnt l'employeur adhère à l'organisme asuesrur recommandé

Compte tneu de la particularité de l'activité des giedus et accompagnateurs, dnnt les cttonars de tariavl snot de très crotue durée (pouvant être de qqelues herues ou jours sur le mois) et qui snot le puls senouvt embauchés par pilrsuues eyumelorps différents, des modalités spécifiques de durée et de fmnnieneact snot miess en ?uvre.
Cette spécificité prtmereta de gainatrr la miulerlee péréquation des rsequis et de luer éviter une iinerruptotn de covrurutee etrne lrués innvtieotners professionnelles.
Lorsque la durée prévue du crantot de taravil d'un de ces salariés est inférieure à 12 mois, l'adhésion au cortnat de rmebmoureesnt santé est maintenue, par principe, jusqu'au tmere des 12 mios précités.
Le mianeitn de ctete adhésion s'entend snas préjudice des dtiisnospas aipbleaclps en matière de portabilité telles que régies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Le feiemncannt de ces salariés est précisé à l'article 5.3.

3.5. Salarié dnnt le contart de traiavl est suspendu

3.5.1. L'adhésion des salariés est mnuntaiee en cas de ssusepinon de luer cnotart de travail, qleule qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pdnanet cttee période, d'un meaitinn de salaire, taotl ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor patire par l'employeur (notamment en cas de maialde ou d'accident, d'origine psiesnorlefloe ou non professionnelle).
L'employeur vrese la même cotiboriuntn que puor les salariés afcits pdnaet ttoue la période de ssoupsenin du crotant de travail. Parallèlement, le salarié diot ooaertibilnmeqt ctinueionr à aetuqtcir sa pprope prat de cotisation.
3.5.2. Les salariés ne bénéficient pas du mteaniin du régime de complémentaire santé en cas de souenpsisn du ctaonrt de tvaaril ne dnnoat pas leiu à mtianien ttaol ou pairatl de saliare (notamment congé snas solde, congé pertnaal ?).
Toutefois, les epsirnerets prnorout prévoir, si eells le souhaitent, un miitanen psolsibe du régime y crpmios dnas ctete sitautin selon des cdoitnois qu'elles détermineront.

3.6. Portabilité des garanties

Les salariés bénéficiaires du présent régime, ainsi que leurs ayants droit, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de fin ou de rupture de leur contrat de travail ou rattachés à une entreprise en vigueur par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce régime de garanties est financé par un système de cotisations complémentaires intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les salariés bénéficiaires ne doivent acquiescancer aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

3.7. Maintien de la couverture (art. 4 de la loi Evin)

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), la couverture complémentaire santé assurée par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

1) au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

2) au profit des personnes âgées de 65 ans ou plus au jour du décès, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le régime de la couverture complémentaire santé à ces anciens salariés ou à leurs ayants droit, dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

(1) Actuellement étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 3 mai 2017 - art. 1)

Article 4 - Garanties

Remplacé en date du 1 janv. 2016

4.1. Volet obligatoire

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits « rattachés » tels que régis par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats conclus avec l'organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats résiliés ultérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le montant de la cotisation sont modifiés par avenant au présent accord entre la commission nationale paritaire des affaires sociales et l'assureur recommandé.

Les personnes non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé doivent recevoir au moins les mêmes niveaux de garanties que le régime de base. En tout état de cause, les entreprises soussignées au présent accord doivent permettre l'accès à une couverture :

1) d'une part, des salariés « isolés » à l'adhésion obligatoire ;
2) d'autre part, de leurs ayants droit (définis aux articles 5.1.1 et 5.1.2 du présent accord) aux conditions d'adhésion en vigueur dans l'entreprise.

4.2. Volet facultatif

Les entreprises ont la possibilité de proposer à leurs salariés d'adhérer, à titre facultatif, à l'option prévue dans le cadre des contrats conclus avec l'organisme assureur recommandé.

Cette option cotisée ne constitue pas une offre obligatoire qui ne résulte pas du présent régime, tel que formalisé par le présent accord, régi par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau de cotisation est joint en annexe II, à titre purement informatif.

5.1. Structure de la cotisation

5.1.1. Les salariés atterrissent l'option « cotisation « salarié isolé » pour le volet obligatoire défini à l'article 4.1.

Dans les conditions instaurées par l'article 4.2 du présent accord, les salariés concernés d'y adhérer volontairement à la cotisation « salarié isolé ».

5.1.2. En parallèle, les salariés ont la possibilité de choisir leurs ayants droit (conjoint et/ ou enfant [s]) pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime (volet obligatoire et, le cas échéant, volet facultatif).

5.1.3. Par conjoint, il faut entendre :

1) le conjoint marié au sens des articles 143 et suivants du code civil ;

2) le partenaire de fait de solidarité au sens des articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

3) le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil.

5.2. Montant et répartition des cotisations

5.2.1. Volet obligatoire

La cotisation obligatoire « salarié seul » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire des ayants droit est financée à 100 % par le salarié.

Les cotisations géographiques ci-dessus définies sont fixées dans les conditions suivantes, dans le cadre des contrats conclus avec l'organisme assureur recommandé.

Cotisation « salarié seul » :

a) Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 35,26 € ;

b) Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle : 22,92 €.

Cotisation « salarié avec ayant droit » :

a) Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 94,31 € ;

b) Salarié affilié au régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle : 61,30 €.

Pour les salariés adhérents au régime avec leur(s) ayant droit(s), l'employeur prend en charge le même montant en euros que celui qu'il supporte pour un salarié seul.

Ces niveaux de cotisation négociés avec l'organisme assureur recommandé sont mentionnés à titre indicatif. Ils ne s'imposent donc pas aux entreprises ayant recours à un organisme agréé que celui recommandé.

5.2.2. Volet facultatif

Dans les conditions instaurées par l'article 4.2 du présent accord, les cotisations supplémentaires au volet obligatoire du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit sont financées à 100 % par le salarié.

Les cotisations géographiques ci-dessus définies sont fixées dans les conditions suivantes, dans le cadre des contrats conclus avec l'organisme assureur recommandé :

(En euros.)

	Cotisations salariales supplémentaires facultatives	
	Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale	Salariés relevant du régime de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle
Salarié seul	+ 22,63	+ 14,71
Salarié avec ayant droit au sens des articles 5.1.2 et 5.1.3	+ 54,22	+ 35,25

Ces niveaux de cotisation négociés avec l'organisme assureur recommandé sont mentionnés à titre indicatif. Ils ne s'imposent

dnoc pas aux eispentrrts anyat rerucos à un aurte ogasnmrie aeuurssr que cuéli recommandé.

5.3. Modalité de faneniencmt de la cevuruorte des geudis et aetcmganroapcus visés en préambule(1)

5.3.1. Côté salarié

Dès lros qu'ils adhèrent à l'organisme aussruer recommandé par le présent régime de brhcane proposé par l'un de lreus employeurs, ces salariés atctqeiunt mlseeeuennmlt et en totalité la coatitosin glbloae finançant le régime (équivalent à la smmoe de la prat slaailrae et de la prat patronale, tleles qu'indiquées à l'article 5.2.1), deerientmct auprès de l'organisme aeursusr recommandé et clea pendent tuote la durée de luer adhésion, siot en piricnpe jusqu'au terme des 12 mios tles que prévus à l'article 3.4 du présent accord.

Dans les cas où ces salariés ayant adhéré à l'organisme aeursusr recommandé efucenetft luer msiosin chez un eueyplmor qui n'a pas adhéré au régime de brncahe auprès de l'organisme recommandé, ils retnest lbiers de luer adhésion auprès de cet employeur.

5.3.2. Côté employeur

Les entreprises, ayant adhéré ou non au régime de branche, rrmuoeborsent la quote-part miianlme de coitbrntioun ptarnloae mnluselee prévue par l'article 5.2.1 du présent accord, à l'issue de cqhaue mois, sur luer bluietn de paie, à cuconerncre de 1/20 par juor de travail.

Toute journée de taraivl au ttrie de lqalulee ces salariés ecfueeffent une mission, qeul qu'en siot le nombre d'heures, est rneucocoe cmmoe une journée pleine.

(1) *Airlcte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.*
(Arrêté du 3 mai 2017 - art. 1)

Article 6 - Clause de recommandation
Remplacé en date du 1 janv. 2016

6.1. Degré élevé de solidarité

6.1.1. L'organisme asusrer recommandé met en ?uvre, dnas le cardo du canrtot gnatsisnraat les rqueiss aeandrutsiss tles que définis à l'article 4 du présent accord, au moins l'une des prtseoians à caractère non dmtreeicet ciointrubtf définies par la comsosiimn nlonitiaae pritaaire des affaeris sociales.

La liste de ces patioestrns est joitne en anxene II du présent accord.

6.1.2. Le fncnaeinemt de ces pontratseis est assuré par l'affectation de 2 % de la ctsiootian glaolbe versée par les entreprises.

6.1.3. Les eenersitrrps diovnnet mrttee en ?uvre ces paeonrstits même si elles n'adhèrent pas au cnotart d'assurance suricost auprès de l'organisme auusersr recommandé.

Dans ce cas, le fninanmeect des prtetsniaos du degré élevé de solidarité prévu à l'article 6.1.2 est affecté à l'organisme aeussurr qui couvre, dnas luer entreprise, les rueisqs aerinsasutls de rmbenreeumost « fiars médicaux » tles que définis dnas le décret d'application no 2014-1498 du 11 décembre 2014.

6.2. Ogsimrane aesusurr recommandé

Les pntareais scauoix ont csoihi de rmonaecedr un orgasmine aussuerr aux epsinrreets ctevuroes par le champ d'application du présent accord, puor areussr la cuturovere des grantaies de frias de santé prévues par ldiert accord, au treme d'une procédure de msie en crncecnroue cfomroe aux atrlics L. 912-1 et D. 912-1 à D. 912-13 du cdoe de la sécurité sociale.

L'organisme aeussurr est le sinvaut :

Annexe 5 Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à

AG2R Prévoyance, mbreme d'AG2R La Mondiale, initsutiton de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité saoiacle et dspsoaint du dlobue agrément du ministère du trviaal et du ministère de l'agriculture (numéro d'agrément ministère 942).

Siège social : 35, bvruolead Brune, 75680 Piars Ceedx 14.

SIREN : 502 858 418 et SREIT (siège) 502 858 418 0010.

Les modalités d'organisation de la rmdaoeintcmoan snot réexaminées par les pierraents sociaux, dnas le recespt des dsiiinosoptis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mamxuiim de 5 ans à cpemotr de la dtae d'effet du présent accord. A cttee fin, les paetris stiegraans se réuniront au puls trad 6 mios anavt l'échéance.

Article 7 - Suivi du régime de complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent régime est administré par la csomoismin nailanote priiatate des aafeirfs sociales.

L'organisme auresusr recommandé cmuounqime cuhqaee année les documents, roaptrps frneaicins et aneyslas commentées nécessaires aux tuvraax de la commission, au puls trad le 1er jiuun sunavt la dtae de clôtore de l'exercice.

Les cdiootinns de sviui tqeuihne du régime sernot précisées par les diiisnpsots du pooorclte de gesiotn aiatdvsinrmtie en coitoneratn aevc la comsosiimn nanliotae piiartrae des aaeffirs sociales.

En ftoicnon de l'équilibre ficanienr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cteopms par les oimgarness assureurs, le teaablu de ganraeits et/ou les cstaotinois prounrot farie l'objet d'un aesemuntjt négocié par la comoiismn nalitoane partiriae des aeifafrs sociales.

Article 8 - Effet. – Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrd prnreda effet le 1er jaiivner 2016.

Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il porrua être révisé et dénoncé dnas les contooidns prévues par le cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I Tableau des greatinas AG2R au 1er jenaivr 2020

Tableaux non reproduits, cstllbueoans en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubqurie BO Ceotoinvnn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0021.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe II Liste des ptoirtseas à caractère non drtenimceet cttriunbof définies par la coiossmn naltaioe prtaaire des afeirfas saiocles

Pourra être prsie en carghe la caoiitston du régime rerobmeuesnmt de firas de santé des salariés svnuits :

? les bénéficiaires d'une coeruturve complémentaire en apaptcloin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité socialie ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aoilcipaptn de l'article L. 863-1 du même cdoe ;
? les apprentis.

durée déterminée d'usage

Signataires	
Patrons signataires	SNAV
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC
Organisations adhérentes signataires	UNSA scetlpae et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blangoet Cedex, par lettre du 9 nbvmroe 2017 (BO n°2017-49)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Préambule

1. Ctextone dnas lqeeul venit s'inscrire le présent accord.

Le présent accord vinet s'inscrire dnas les dointoipiss législatives réglementaires en vigueur.

1.1. Crade législatif : arctlie L. 1242-2 du cdoe du tarival

Le ruceors au cnrotat à durée déterminée d'usage est amdis par le doit canmuirtuaoe qui prévoit que les crntaos à durée déterminée snot une caractéristique de l'emploi dnas ctnears secteurs, opcaotucnis ou activités qui peunevt à la fios cnvneior aux eoymlrpeus et aux salariés.

Le droit nataonil prévoit la faculté de compléter la ltsie de l'article D. 1242-1 du cdoe du tiaavr par l'ajout de nuvaeux surtcees d'activités par la vioe siot du décret siot de la ctnooenivn ctceovllie ou aocrd ctellocif de bhracne étendu.

Tel srea le cas en l'espèce.

1.2. Cdrae jurisprudentiel

Dans le présent accord, les seigranatis s'attachent à tenir cptome de la jdprnurecuise de la Cuor de ctsaasion sur le rroecus légitime au CDD d'usage.

1.3. Crade politique

a) Les naovueux mdoes de vie liés à la réduction du temps de tvarial et la modsilotaniain de l'économie du tisoumre qui sbuit de plien fouet tuot événement se déroulant dnas le pyas ou dnas le ceonntint ilenunft sur les snsiaos et l'activité du tourisme.

Les prraetaeins suaicox snot cninosects que le suteecr d'activité du tmourse est une activité par nautre fluctuante, qui ne siut puls nécessairement le rtyhme des aeceninns ssaions touristiques, et ne présente dnoc puls un caractère cuqlciye et prévisible.

Les panaierrtes snot également cecotisnns que les eipmols liés au gugdaie et à l'accompagnement relèvent depuis lmeoptgns déjà d'un suecter d'activité où il est d'usage cstonant de rreucir à des conatrs à durée déterminée.

Leurs miisnoss snot dnoc par nratue temporaires, aevc un ou prsiuelus employeurs.

Par ailleurs, il est à nteor que les eiopmls liés au gdiguae et à l'accompagnement snot feomtnert liés aux psitoternas demandées (langues étrangères pratiquées, délai de réservation de dernière mutine ou non) dnoc le fulx n'est ni prévisible ni malbsuree en trmee de durée et de constance.

b) Les guides, interprètes, conférenciers, aopcaneruacmtgs tviaellnart généralement puor des eoulymerps muplelits et enchaînent de fctao des cantorts à durée déterminée et suevnot puor de ceoturs missions.

Les gueids reentst également puor luer prat généralement attachés à une ctearnie liberté dnas le cohix de luer ceairdnelr d'activité.

La durée d'une msioisn est généralement crutoe et puet être siivue d'une aurte msioisn ou non en considération de la dedamne ou des chiox du gduie de l'accepter ou non.

Si le cnrotat à durée indéterminée est le cnraot qui diot primer, la nature tpirraomee de luers msioniss ne preemt généralement pas aux ernereipsts de reutcerr en CDI, l'usage ctnnsaot étant précisément de ne pas rruocir au CDI.

Les guides, conférenciers, interprètes et acprumnaegtcaos pius les eoelyrpsms ont constaté elbsnmee l'existence d'une laucne juriquie crneoacnt les rlnoiates de traavil etne ces derniers, lleqaule est un otacbsbe iamntortp à la msie en ?uvre de la quiltioe de pritoomon du tmourse vuoule par les ptarnerieas suoaicx asnii que par les gtnevenrmeuos successifs.

L'absence de cdrae judiurqie aotuur du sattut des guedis tuquesoturiis est une meance puor l'emploi car il représente un rusiqe réel et sérieux puor les employeurs, et tuot particulièrement puor cuex dnoc la clientèle est composée mreaitrmaojniet de tusroites étrangers.

En conséquence, l'existence d'un rquisue jduqiriue dnas l'emploi de geidus cdiuot les epeerirnts du sutecer à firener luers euebhcacs et dnoc à s'interroger sur la pérennité d'une tllee activité. Cttee quosotein est particulièrement ssneible puor le triumse d'accueil qui cnosuite paotrut l'une des priorités nationales.

Les ersineettps de torsuime françaises se dsinet prêtes à ehbumacer dgatanvae de gudeis et acugpaetromcas puor répondre et mttre en ?uvre les priorités fixées par les asisses du tirmsoue et le Gouvernement.

La sécurisation des ctotrans sufsieccss et la riochanacsnee du rocuers au CDD d'usage par les eenpitresrs du secteur, y contribuera.

c) Le ministère du tarvail a souhaité une négociation et une démarche préalable ertne les prearanties saoucix anvat de réfléchir à une éventuelle mfotdacioiin du décret vainst les sercteus d'activités du tiorumse et veagyos concernés qui ont rceors au CDD d'usage.

La csioismomn mtxie piaitarre des afaferis siaocels s'est réunie conformément aux shuaitos des prnaetiars soiuacx en acioapitpln des rmeadonamocis du ministère du trivaal qui a réitéré en 2005 et 2015 que :

« Il apiepantrt aux prtaenraies soiacux de se pecnonror sur le bien-fondé de l'introduction des ctaronts d'usage dnas les conntvoeins clieocvtles caovrnut le setuer du tourisme. »

Les pteiors ont dnoc souhaité s'engager dnas une puioitiqle atcive de srarttuicuton de l'emploi, paraetnagt l'objectif comumn d'une mleeriule gestoin de l'emploi en crnaifialt les sittoianus de ruocres aux cantrtos à durée déterminée d'usage.

d) La comsmoiisn mixte priaartie était à la rccheehre d'un acocrd cticleif curnvaot l'ensemble de la bhracne concernée par les elipmos visés à l'annexe.

? aux fnis de préciser les ciodniotns d'un rercuos légitime et maîtrisé par les esnrripties concernées au corantt à durée déterminée d'usage ;

? et prpore à fieoarsvr l'employabilité des gedius et amerpacgctnuoas par un admonnebet complémentaire au compte pfseooriennl de fiotamron ansii que le vneesermt d'une pimre de fin de mission.

Le présent aocrd maruqe une étape dnas les négociations entre les peareraints sociaux.

La cinlusooon du présent aorccd mseftaine la volonté des pitaers seitraaings de cfleiiar les disoisntiops raivetels au rcerous fréquent et nécessaire au canort à durée déterminée d'usage dnas la brcnae professionnelle.

Ce présent aocrd négocié et cconlu au naeivu nnaaiotl de la brhnae professionnelle, n'a votaocin à teiatr que du sjuet bein défini du recorus au CDD d'usage dnas la branche, et de cleriifar les disoonpistis rveitlaes au roreucs et les cetraeirntps accordées.

Cet arccod ne trtaie dnoc pas de l'ensemble des matières ralevent de la négociation collective, dtnisitcoin bein opérée par l'article L. 2221-2 du cdoe du travail.

Les coventnnois cecltoelivs ntoaielnas acilpbeplas :

? n° 1710 de la cooiventn cevtlocile ntlaaione du peenonsrl des agenechs de veoygas et de tuoisrme ;
? n° 349 de la cvotnnoein ceoitvclle régionale de taviral des gedijs interprètes de la région psininaere ;
? n° 412 de la cvonotinen ctvliolece nalntoiaie des guedis amcurpontgaaes et agconpuateamcrs au sirvece des aegnechs de voeaygs et de tourisme.

Les cenovntos ceciloelvts niantolaes ont vooctian à s'appliquer puor teotus les aertus dsonoisitps et aletrics qui snot acepblpays dnas luer emenblse à l'exception bein enttdeu du cas de roeurcs au CDD.

Ce préambule est pirate intégrante du présent accord.

Les petiars sirntagiaes du présent arccod s'engagent à en denmedar l'extension.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Article 1.1
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent arccod s'applique aux oagsremnis et epenriets de tuirsmoe et de voyages, qui alpunteqit au moins l'une des 3 cnnivnootes clevctoieles nltnioaeas visées ci-dessus et qui ont puor msoiisn ou qui anetpport luer cncuoors aux opérations patrmneett de faleitcir l'accueil et le séjour des truoitss dnas luer znoe géographique d'intervention. Ainsi et par nature, les activités exercées snot teoimrrpas puor cintaeers vsieits guidées, misoniss non permanentes.

Il détermine les cnoidiots d'emploi des salariés suos crtaont à durée déterminée d'usage conformément aux doistiipsons légales et réglementaires.

Il s'applique aux pnrnseeos exerçant les eimlops visés à l'annexe puor le copmte d'agences ou burauex de veoyags ou de tuos auters ouieantagrss de voeaygs anyat un baueru en Fracne métropolitaine et DORM aisini que puor tuos les elpomis visés à l'annexe.

La nrtaue tomarrpiee de ces eomilps est ruonnece et la plpuart des msieiontfatas au cuors deuglesles les epneeristrs de tuiomrse ont beosin de tles employés (pour des eplmois visés à l'annexe) ne présentent pas un caractère permanent.

L'accord ne cnrneoce pas les employés des acgeens ou artues oingsraeatrus de vyeoags tponmmeireeat détachés de lreus ocutpnicoas hlitluaeebs puor ecerxer les foincotns de gidues acuomgpnrcateas et accompagnateurs, le satutt de ces employés étant réglé par l'article 18 de la cniinetovon civtocele de traiaavl du pnreesnol des aecnges de vgeayos et de tourisme.

Les dstinoipis du présent arccod s'appliquent aux canttors à durée déterminée (ci-après CDD) d'usage ccnulos par les enrtpsieres visées à l'article 1.1 ci-dessus, d'une part, et les salariés exerçant l'une des fntincoos faigurnt sur les lsites fixées à l'annexe I du présent accord.

Cette ltise est inbcoadiislse de l'accord.

Article 1.2 - Recours au CDD d'usage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Il est d'usage castnont dnas le stuceer du tsmouie puor les emplos visés par l'annexe de rueroicr au coatrnt à durée déterminée dnas le cdrae des dinosioispts de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.

Il est précisé que l'usage cnatsnot s'analyse en un ugsae régulier et bein établi mias non oenirlobeatimgt pennrmaet ou eluscixf de tuot autre. En conséquence, il est admis qu'un eolmpi porvuu en CDD d'usage pssiue également l'être en canrott à durée indéterminée (ci-après CDI) ou en CDD de dorit commun.

Le roeurcs au CDD d'usage dnas le seutcer du gudagie et apnnemegacomt est justifié par la nutare tiprmoaere de l'activité et le caractère par nrtaue timpareroe des missions.

Cet uasge est limité aux elopims visés à l'annexe du présent accord.

Cet arccod ne pruora être modifié snas négociation préalable avec les pnrtaeaeris sociaux.

Aucun CDD d'usage ne pourra être vlnlmbaaeet cconlu en méconnaissance des dosiointisps du présent article.

Le CDD d'usage ne puet être utilisé que puor puoiorvr un elpomi présentant un caractère par nrtaue topmaerire et non un emlpoi présentant un caractère permanent. Le rrucoes au CDD d'usage est justifié en matière de gdugaie et aancemncmgpeot sur des roniasss oicteebvjs qui s'entendent de l'existence d'éléments cretoncs et précis établissant le caractère par nrtaue troepirmae de l'emploi, tel que rappelé dnas le préambule.

Titre II Liberté civique et égalité

Article 2.1 - Liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les eyrpmeuols et les onragnostias sycdaelins saienragits du présent arccod rscennoinaest à cauhcn une toatle liberté d'opinion dnas les liimets autorisées par la loi, et en piluctiearr le diort puor qonucique d'adhérer au snidacyt de son choix.

Les piaters sagiinaters rennacsieost à cuchan le driot de s'associer et d'agir lbemnreit puor la défense de lures intérêts professionnels.

Article 2.2 - Egalité. - Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'égalité posnillsfoenree ernte les salariés hemoms et fmemes est un pipcirne iagitlbnne qui diot être appliqué dnas les fatis par les entreprises.

Ces epnersirtes s'interdisent nonetmmat ttuoe dctnmiiriaoisn à l'embauche et tutoe disparité de rémunération, qleleus que sieont les focnonits exercées par les salariés manslicus ou féminins.

En particulier, tuot eeuylpomr est tneu d'assurer, puor un même taairvl ou un trvaail de vuelar égale, l'égalité de rémunération ertne les homems et les femmes, et ce conformément aux dpisiostons de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Ce pnniirce de non-discrimination implique, en pcluitaierr dnas la rédaction des oreffs d'emploi et des ctnrotas de travail, que la dénomination des eimpols mtinenone auntat que pssbloie les duex genres, ou que siot ajoutée une mention iunaiqdnt que l'emploi est acliessbce aux duex sexes.

Il en va de même puor s'interdire ttuoe discrimination, disparité ou inégalité, y cpomris à l'embauche, qui sierat fondée sur un quleucqnoe critère, (tel que l'origine ehuintqe ou nationale, la reilgoïn ou les cociinnovts personnelles, les activités slnyceiads ou mutualistes, la suoatiitn de famille, l'âge, les m?urs ou l'orientation sexuelle, ou les oinpnios ptqliueois ou peisqhoihoplus du salarié, la prtee d'autonomie) puor arrêter luer décision en ce qui cncoree l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du tiaravl et les mreuses daiicrinepislis ou de licenciement.

Il en est de même puor les onirnotaties générales de rnmerecuett éventuellement décidées par les entreprises, dnas le cdrae d'une mlleirue représentation des minorités au sien de luer personnel.

Les cnondiots d'emploi et de tvialar des tilaleurvras handicapés divnoet être cfoemonrs aux dioiniptoss légales et réglementaires en vigueur, et rpeecetr les piroestrpcins de la médecine du travail. Aucun salarié ne puet farie l'objet de diaiscimntorn en risaon de son état de santé ou de son handicap.

Les dniostiopsis du présent arccod s'appliquent, dnas le recspet

des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les administrations s'engagent à examiner en tant que de droit l'application des principes du présent traité dans le cadre de la coexistence de suivi et d'interprétation instaurée au titre VI du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités substantielles étaient constatées dans la branche du tourisme et voyage.

Titre III Droit syndical

Article 3.1 - Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes respectent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employés s'engagent :
? à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, militantes ou civiques ;
? à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la cotation ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la scolarisation professionnelle des employés définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le plein développement.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une organisation représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

Election des instances représentatives du personnel
Conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

Conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction de droit de vote et d'élection.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

Titre IV Contrat de travail

Article 4.1 - Formalisme
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées à l'annexe I du présent accord.

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit. Il doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Article 4.2 - Durée de l'engagement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet précis et précisément défini. Dans cette dernière hypothèse, il doit mentionner une durée maximale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Article 4.3 - Mentions du contrat
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'engagement en CDD d'usage est fait par écrit.

Ce contrat écrit comporte les mentions suivantes :
? l'identité des parties ;
? la mention de CDD d'usage ;
? l'objet du contrat à un CDD d'usage (le titre de visite, le lieu et date pour lequel [lesquelles] le salarié est engagé) et, le cas échéant, le numéro d'objet ; les raisons objectives du recours au CDD d'usage ;
? la précision sur le caractère par nature temporaire de l'emploi considéré ;
? la date de début du contrat de travail ;
? la durée maximale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
? l'intitulé de la fonction occupée ;
? le montant brut du salaire ;
? la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
? le lieu de travail ;
? le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
? la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuelle prolongation ;
? les régimes de retraite et de prévoyance applicables au salarié ;
? la prime de fin de contrat du CDDU ;
? la référence à la convention collective applicable.

Ce contrat précise également autant que de besoin :
? le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
? le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés, le cas échéant ;
? l'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
? le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont

poie diot être rimsee au salarié qui en fiat la ddaeme ;
? la référence à l'accord de branche.

Article 4.4 - Habilitations spécifiques et permis spéciaux *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Pour les focinotns qui le nécessitent, l'entreprise diot procéder aux mesures qui peetmetrnt d'habiliter le salarié après avoir vérifié qu'il a sviui les fmianortos spécifiques ou onetbu les preims spéciaux rieuqs puor la fonction, à cqhuae eabcmhue du salarié.

Article 4.5 - Terme du contrat *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Article 4.5.1 - Fin de contrat *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le CDD d'usage pnerd fin, de pieln driot et snas formalité, à l'arrivée du trmee prévu au caonrtt ou du fiat de la réalisation de l'objet puor luqeel il a été conclu.

Article 4.5.2 - Prime de fin de CDDU *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une pmrie de fin de cratot à CDD d'usage est prévue et srea msie en plcae sur 3 années aevc l'échelonnement sinvaut (exprimé en % de la rémunération tloae brute) :
? 4 % à chuaqe fin de CDDU la première année suinvat l'entrée en vguuier de l'accord étendu ;
? 7 % à chuaqe fin de CDDU la deuxième année savniut l'entrée en vigeuur de l'accord étendu ;
? 10 % à caqhue fin de CDDU la troisième année snvaiut l'entrée en vugeiur de l'accord étendu.

Dès la 3e année, à chquae fin de misison et CDDU srea dnoc versée une pirme de 10 %.

Il est rappelé que dnas le carde des dioissiopts législatives et réglementaires actuelles, la msie en ?uvre d'un CDDU n'emporte pas paienemt d'une pmrie de précarité ni de fin de mission.

S'il anevaidt que le législateur décide de mrttee en plcae cette pmrie ou tuot autre prime de fin de cnrtat de narute similaire, elle ne sirauat s'additionner à la prime de fin de cratot tele que définie dnas le cdrae du présent accord.

Elle ne saiarut non puls s'additionner à une prime de fin de CDD d'usage déjà versée antérieurement à la msie en place de cet aevnnat par l'entreprise.

L'entrée en vuigeur de la meruse srea cttcnomoiaie à l'extension du tetxe puusqie cette eoxtnsein cndoioinnte la légalité du rucores au CDDU.

Titre V Développement de l'employabilité du salarié par la formation

Article 5.1 - Abondement supplémentaire d'utilisation au compte personnel de formation *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Répondant à un soiaht commun, les pnirreteas suociaux mettnt en pacle les diiptsions du présent ailtce puor les eopilms visés à l'annexe, engagés suos CDD d'usage, cotmpe tneu du caractère tmiaerproe de luer emploi.

Lorsque le nmbroe d'heures icnrist au cpmtoe CPF puor les eipolms visés à l'annexe suos CDD d'usage est isifisuannt au rgerad de la durée de la froomitan envisagée, ceux-ci pnourort bénéficier d'un abeodmennt supplémentaire au meomnt de la mtsliibaon de luer compte, conformément à l'article L. 6323-14 du cdoe du tariavl et ce, dnas les coitnnoids svtienaous :
? mions de 5 ans d'ancienneté dnas la bcnhrae = pas d'heure d'abondement supplémentaire ;
? de 5 ans à mnios de 10 ans d'ancienneté dnas la bcnrhae = dnas

la liimte du biosen d'utilisation exprimé dnas la ddaemne de formation, aitttribuo mliamxae de 10 hueres d'abondement par atcion de foaotrimn initiée ;
? à piatrr de 10 ans d'ancienneté dnas la bachnre = dnas la lmitie du biosen d'utilisation exprimé dnas la dneadme de formation, atbttiourin mxmialae de 20 hruees d'abondement, par atcoïn de friotmoan initiée.

Par ancienneté dnas la branche, il fuat se rprteeor aux dsoinsoitpis de l'article 5.3 du présent titre.

Cet aenenbmodt s'inscrit dnas une volonté d'accompagner et accroître luer employabilité au ragred de l'évolution des thicenqes de guiagde et de la cenurrocnce accrue, qu'elle siot saugave ou européenne, aifn également que ces salariés peusinst arfoppindor leurs canneoisnacss ou les ouvrir sur d'autres champs.

Les périodes etnre duex catontrs seront privilégiées puor merte en ?uvre des aintocs de formation.

La CEPFNP porura étudier d'éventuelles aatapdnois du dtiisopsif en temers de pblicus piortreairs et de firnotmas éligibles.

Cet abmeenndot puet être complété ntaomment par un abnoendmet au ttrie de la période de professionnalisation.

L'OPCA tsaprnns et srvecies osnagire les cioidntnos de rrcoes ritelveas à une décision négative d'abondement du CPF des salariés pirareitoirs définies en supra.

Article 5.2 - Financement de l'abondement supplémentaire de formation par l'OPCA transports et services *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

La psrie en carghe des faris pédagogiques est effectuée au coût réel de la firotamon ou en atoilpacipn d'un plofnad défini par le coeisl d'administration de l'OPCA tratrnosp et services.

Le présent aicrtle ne s'applique pas aux epetrriiness qui ont ccnlou un acrcod rteialf à la gseotin du cmtpoe peenosnrl de foaotrimn et qui ainsi, gèrent elles-mêmes le 0,2 % correspondant. Dnas ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les anemnetdbos applicables.

Article 5.3 - Ancienneté dans la branche *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

L'ancienneté est déterminée à cpmeotr du peiemrr caonrt de tvarail dnas la bcnrahe d'activité, suos réserve qu'aucune ietiturnoprn d'une durée supérieure à 18 mios consécutifs enre duex contatrs de tvarial ne siot innreute sur la période pirse en compte puor msie en ?uvre de l'article 5.1.

En cas de conrttas secsfciuss iturepmnors par une durée supérieure à 18 mios dnas la branche, le décompte de l'ancienneté se fiat à ptriar d'un nuvoeau cntarot de travail.

Titre VI Durée – Révision. – Dénonciation – Commission de suivi

Article 6.1 - Bilan *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les paeirts saintaigres onnisrreogat après 2 années d'application du présent aorccd une réunion aifn d'établir un piremre blian sur le reoucrs au CDD d'usage.

Article 6.2 - Durée et date d'effet *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le présent acorcd est cclonu puor une durée indéterminée. Il est apbiallycpe aux croatnts de tivaral signés postérieurement au primeer juor du mios savunit la dtae de poliaibctun de l'arrêté d'extension.

Le contenu de l'accord (prime de fin de CDDU et d'abondement au CPF) devra être communiqué inamoviblement en amont de l'extension aux entreprises afin qu'elles puissent mettre en place le dispositif.

Article 6.3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans l'accord.

Un représentant sera également nommé à quelque délégué syndical, délégué du personnel de l'entreprise, représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 6.4 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche, ainsi que toute organisation d'employeurs éligible en vertu de la loi n° 1137 du 12 juillet 1983 relative à l'adhésion, non soumise à la conclusion, pourra adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et fixer l'objet du dépôt légal.

Article 6.5 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification.(1)

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 15 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires ou de l'ensemble des signataires salariés, les dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail s'appliqueront de plein droit.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 6.6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties signataires peuvent initier l'initiative d'une demande de révision devant la commission à l'initiative de l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.(1)

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 6.7 - Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Il est décidé que la commission paritaire prévue et instituée par l'article 61 de la convention collective nationale des agents de voyages et de tourisme srea compétente, assurera et remplira les fonctions de commission paritaire d'interprétation et de suivi du présent accord de branche.

Article 6.7.1 - Composition de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'article 61.2 de la convention collective nationale des agents de voyages et de tourisme, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche collective nationale des agents de voyages et de tourisme.

Pour les salariés : d'un représentant et d'un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en l'absence du représentant, pour chacune des organisations signataires.

Pour les employeurs : sur désignation du SNAV, d'un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants.

La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations signataires de salariés.

Saisine

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations représentatives, soit à l'initiative d'une organisation d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations signataires. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 20 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par la convention collective nationale du personnel des agents de voyages et de tourisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employés au SNAV.

Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

Article 6.7.2 - Rôle d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation données à l'application des dispositions de la branche des dispositions du présent accord, de ses annexes et annexes.

La commission paritaire peut :
? soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il a été adopté à la majorité des voix des membres présents ou représentés ;

? soit constater la nécessité de modifier une clause litigieuse, soumettre l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Article 6.7.3 - Rôle de suivi
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Si le présent accord de branche rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions

meiss en place, anisi qu'en cas de encaere de l'accord coecarnnt des suiatntois qui n'ont pas été traitées par celles-ci, les prtaies eagngent la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord.

(1) *Aclrite étendu suos réserve du rpcseet des dpsooitsniis de l'article L. 2261-7 du cdoe du trvaial dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ralviète au travail, à la mitodnaeoirn du dlugiaoe sciaol et à la sécurisation des prucacors professionnels.*
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 6.7.4 - Rôle de conciliation En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Dans son rôle de conciliation, la comsiimson diot :
? exmaenir les différends d'ordre individuel, en lein aevc l'application d'une casule de l'accord n'ayant pu tveorur de slotioun dnas le cardé de l'entreprise, sur dndemae des oisoningtaars scalinydes représentatives ;
? rchhcereer aeieblmanmt la sluitoon aux cnfltois collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la cisoiommsn est annulée si l'une des pareits en cnloift refuse de s'y présenter.

La cmsmosoiin puet décider d'entendre catncidoetnoirermt ou séparément les pirtaes en conflit.

Si une calocoiniitn intervient, les egegnnemtas des praiets snot consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la cimsoismon et ccnauhe des parties.

En cas d'échec de la ttvanteie de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation rparenent les poitnioss reepevsicts des praties en cloinft srea immédiatement établi par les mrbeems de la coioosmmin et adressé au puls trad dnas les 8 jruos snvuait la réunion, cuhqae pitrae rravuconet aolrs sa liberté d'utiliser les voies de dirot qui lui snot ouvertes.

La non-comparution de la parite qui a itudroit la requête aux fnis de ciicilotaonn vuat rcioiaenotnn à sa demande.

Article 6.7.5 - Activités de représentation et de négociation En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés régulièrement désignés par luers itacenns sleadicyns sitrneagis du présent aoccrd puor les représenter dnas les dsuicions et négociations aevc les oaontnsigairs pnoertalas saeaigrirts ou adhérentes punorrot bénéficiers d'autorisations d'absences rémunérées peannt la durée des négociations, dnas la limtie de 2 salariés par osgnaitraoin sicydanle et de 1 juor d'absence par mois.

Les salariés pctprainait à ces réunions paiterrias snot tneus d'en inrmefor préalablement luer employeur.

Article 7 - Extension En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Annexe 6 Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés

Signataires	
Patrons signataires	Entreprises du vyoage ; SETO,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accrod a puor but de définir les modalités de cette msie à disposition.

Les sgnaiirteas ddnaenmet l'extension du présent arccod conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Annexe

Listes des epiolms puor leseqlus les estnrirpees du chmap défini à l'article 1.1 du présent arccod peeuvnt recurior au canotr à durée déterminée d'usage.
Les esrinrpees du setucer ont, en fcootinn de lrues activités, boiesn de rruceoir toirernaempeet à des salariés en mission.

Ce tpe de misiosns s'inscrit précisément dnas l'esprit du préambule du présent aoccrd rilatef aux salariés employés suos crntaot à durée déterminée d'usage.

Par nurtae temporaire, ces mnisisis snot confiées à des salariés inenrtenvat pnlelnmuctoeet mias detemcirnet dnas des pritsanetos otrfefes par les eterispens du seectur (événements, déplacements, voyages, visites, animations, accueils, guaeidgs et accompagnement).

Ces salariés oenucct des eimlpos dnot les allapnopeits listées ci-dessous nrenrpeet celles qui snot visées par les cnvtienoos cotevielcls du cahmp de l'accord.

Toutefois, les aolapnilepts pevuent être différentes sleon les eptisrners tuot en rctepesant les temers du champ d'application du présent accord.

Cette liste est dnoc donnée uneigeumnt à tirtre de référence.

- ? gudie anpcumoetcagar 1re catégorie
- ? gduie apmnotguceaacr 2e catégorie
- ? agmtncacpaeuor 1re catégorie
- ? aeaounctcpgmar 2e catégorie
- ? anegt d'accueil(2)
- ? hôte/hôtesse d'accueil(3)
- ? gduie interprète
- ? transfériste
- ? gudie conférencier
- ? gidue interprète axaurliie à ttrie définitif
- ? gduie d'art - conférencier 1re catégorie
- ? gudie naointal 2e catégorie
- ? gduie régional 3e catégorie
- ? gidue sgiaairte - guide atissant 4e catégorie

(2) *Tles que mentionnés à l'article 1er de la cnovnieton cotcveille des gduies aunacpoetcrgrams et aaccpgroatmuens au svercie des agneces de voagyes et de tourisme.*

(3) *Tles que mentionnés à l'article 1er de la conintvoen cvctilleoe des gduies acroaeugtprnmacs et aamrpceoaugtcs au srcvlee des angeces de vogyaes et de tourisme.*

Elles s'inscrivent dnas la continuité du catriphe II de la coeniontvn ciellcovte nointlaae de tvraail du psneenorl des anceges de vogyaes raetilt au doirt scinyadl et à la liberté d'opinon.

L'accord s'applique à l'ensemble des erenirepsts prévu à l'article 1er de ldiate convention.

L'accord s'applique également aux esineteprrs de minos de 50 salariés, nmotneamt puor flctaier un dugoaille sciaol de qualité et de proximité.

Article 2 - Obligation de mise à disposition En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Tout salarié de la bcranhe puet être mis à dsiotpoiin d'une otoriaigsnan sciadnye ou d'une ascitsoaion d'employeurs dnas les cinonodtis setnuvais :
? les acrcdos exprès, de l'organisation sancdylie ou de

l'association d'employeur, du salarié et de son employeur, snot rgeius ;
 ? une ctvooneinn tirriptide (employeur, otgosarinian synaldice ou actasisooin d'employeur et salarié) est cnlocue aifn de préciser :
 ?? les modalités d'organisation du taairvl au sien de l'organisme dnas lqeul le salarié est mis à dpsiotison ;
 ? l'éventuel mnteiaïn des avnateags légau, ctlevoinennons et d'entreprise, par l'employeur. Une atnttioen particulière srea portée au respct des ditros à la formation, nmatnoemt au vu des évolutions législatives ;
 ?? les modalités de pisre en crhage et de fiectenmnat des seiraals entre l'employeur et l'organisation slnacidye ou aassotioicn d'employeurs ;
 ?? les oaoitilnbgs des pritaes ;
 ?? le temre de la cniotnveon ;
 ?? les citooïnnds de ruoter dnas l'entreprise telles que prévues à l'article 5 (période probatoire, préavis, état des lieux des compétences, etc.).

Les éventuelles indemnités de fncioitn payées par l'organisation sacinyldu au salarié pdnneat sa msie à disioiosptn snot assimilées à des salaires. Les ctasnioiots et chrges afférentes snot acquittées par l'organisation syndicale.

Article 3 - Régime de la mise à disposition
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La msie à diispiosotn de salariés auprès d'organisations selnciadys ou d'associations d'employeurs est une nevulloee eipeocxtn à l'article L. 8241-1 du cdoe du travail. Elle n'est pas citonvstiute du prêt de main-d'uvre illicite.

Article 4 - Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans les eetrsenrips smesius à l'obligation alnlenee de négocier, la négociation aellunne donne leiu à une iamirootnfn par l'employeur sur les msies à diisiootspn de salariés auprès des otrigranniass sylcneadis ou des aasonaitciss d'employeurs.

Pour les ereetsprins non smusioes à l'obligation anlulnee de négociation, l'employeur ciquumnumoe aux salariés qui en fnot la daenmde une iftioramonn sur les mseis à dstsoiopin de salariés auprès des otnsaoarniigs saciedlnys ou des aoiostnaccs d'employeurs.

Article 5 - Arrivée du terme de la convention de mise à disposition
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Afin d'anticiper le trmee de la convention, que ce snot puor l'employeur ou puor le salarié, des dusniociss deovnit être initiées aavnt son tmree de façon tprtrtiae seoln les délais suatvins :
 ? 1 mios anavt le treme puor les détachements de 3 mios mxuiamm ;
 ? 2 mios aanvt le temre puor les détachements de puls de 3 mios et 6 mios mxauumim ;
 ? 3 mios puor les détachements ertne 7 mios et 12 mios ou plus.

Au puls tard, 2 mios anavt le treme puor un détachement de puls de 7 mois, de 1 mios puor un détachement de 3 à 6 mios et de 15 jorus puor un détachement de mions de 3 mios le salarié, aevc acrod exprés de l'employeur, de l'organisation syindace ou de l'association d'employeur, la coinnoevtn porrua être renouvelée.

Le cas échéant, les alcirtes 2 et snutiavs s'appliquent à nouveau.

Annexe 7 Avenant n 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé

Dans le cas contraire, le salarié reuronte dnas son esrtepinre et bénéficie des ctoidonnis suvaitnes :
 ? le retour sur son précédent eomlpi ou un eolpmi saaiimrle asrtosi d'une rémunération au moins équivalente ;
 ? un enttireen iddneuvil aevc la dioeritcn des rerucoess himanues de l'entreprise ;
 ? un état des luiex des compétences ausqecis pnneadt la msie à disposition. Les modalités de cet état des lieux, de préférence suos la fomre d'un bailn des compétences, snot définies dnas la cvoioentnn tiirratpde de msie à diipotsison ;
 ? une faormtion de rsemie à neaivu sur le pstoe si nécessaire, ou ftiromaon puor intégrer un noaevuv ptsoe ;
 ? l'organisation slcdyniae ou l'association d'employeur s'engage à établir un état des compétences aqscieus par le salarié détaché au cruos de sa missoin dnas le délai cenraosrodnt à la dtae de romuenlnveet de sa convention.

En cas de rutprue anticipée de la cnenotvion de msie à disposition, neanmtomt si une période paritorboe a été décidée, il est prévu des délais de prévenance cmmoe siut :
 ? 15 jurs anvat le terme puor les détachements de 3 mios mimuaxm ;
 ? 30 jrous avant le terme puor les détachements de puls de 3 mios et 6 mios muaimxm ;
 ? 45 jurs puor les détachements entre 7 mios et 12 mios ou plus.

Article 6 - Conséquence d'un transfert d'employeur
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La citovenonn tpittarire de msie à dioitpsison pduerre même en cas de trseanrft de salariés auprès d'un artue employeur.

Article 7 - Publication. – Extension. – Suivi
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée et frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux arelcits L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les piatres sntagierias cennvnneoit d'en danemedr l'extension.

Le présent aorccd ernte en vueguir à cpetmor du pmeier juor du mios suviant la pbotlciaiu de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un sivui aenunl par la cmmoiisson piarratie de branche.

Article 8 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accrod puet être dénoncé dnas les cndntiioos prévues aux arcitles L. 2261-10 et stuvnias du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux disniosotips de l'article L. 2261-7 duidt code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La loi du 20 août 2008 tnropose aux salariés du privé le doit d'être mis à dsotipsiin par son employeur, auprès d'une osionatgrain sacdlniye ou d'une ascaoosiitn d'employeur au tirte de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	ENT VGYAOE ; SETO,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Modification du tableau des paramètres gérés par le régime de formation professionnelle de l'enseignement supérieur de santé

Les tableaux de données de l'annexe 1 sont modifiés comme suit :

Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0021.pdf

Les paramètres du régime de formation professionnelle de l'enseignement supérieur de santé en matière de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les atecs dits « l'ruos ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

Article 2 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2020. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code de la négociation collective : les conventions et accords collectifs du travail (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des organisations syndicales et dépôt. (1)

Considérant la composition de la branche constituée pour sa part par d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime de cotisation de frais de santé dont devaient bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les parties prenantes conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 8 Accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	Entreprises du voyage ; SETO,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Dans un contexte d'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de tituler

Le présent avenant a pour objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son entrée en vigueur sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chaque des organisations syndicales et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles. (1)

Il pourra être révisé suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant l'avenant du 21 septembre 2015 de la convention collective des agents de voyage et de tourisme relatif au régime de complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Considérant l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui a modifié le montant de la cotisation minimale des cotisations (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à l'accès des salariés à la catégorie des équipements d'optique, aides auditives et sonis prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mis en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux cotisations sans accès des salariés à la catégorie des cotisations de santé ;

Considérant la nécessité de mise en conformité des accords collectifs relatifs à un régime de complémentaire de frais de santé au titre de la convention collective mimentale obligatoire et collective imposée par la loi du 1er janvier 2020 ;

Les parties prenantes ont décidé de modifier les paramètres du régime de formation professionnelle complémentaire de frais de santé de la branche en conformité avec la nouvelle législation et ce, sans modification du montant des cotisations.

Le présent avenant prévoit donc la modification du régime de formation professionnelle qui constitue le socle de base, ainsi que les régimes optionnels, dans le respect du cadre fixé par la réforme du 100 % santé.

Il est convenu ce qui suit :

par voie d'accord de branche les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (ci-après « Pro-A »).

Les dispositions du présent accord s'appliquent de manière itérative à l'ensemble des entreprises, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, en tant que dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 :

? des agents de voyage et de tourisme ;
? des agents de voyage et de tourisme et des agents de voyage et de tourisme au service des agents de voyage et de tourisme.

Article 2 - Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion salariale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de promotion de carrière visant les acquis de l'expérience.

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

? aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise notamment les salariés dont la qualification est évaluée au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en situation d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties contractuelles relatives à « Pro-A » s'adressent 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 correspondant au niveau inférieur à la licence à l'entrée.

Article 3 - Durée et mise en œuvre de la « Pro-A » En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières consistent des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes 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 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 cursus de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;

? les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi jeune par Pôle emploi ; (1)

? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi jeune par Pôle emploi ; (1)

? les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, (1) de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion (1) .

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 6325-12 du code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

La durée de ces formations est définie en annexe du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties contractuelles relatives à « Pro-A » s'adressent 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 correspondant au niveau inférieur à 150 heures.

Les parties contractuelles relatives à « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la prévention en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la formation ou la formation par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'échéance de la formation visée par le présent accord ne peut en aucun cas avoir de conséquences sur la qualification et l'emploi occupé par le salarié avant le Pro-A.

(1) Les mots « les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi jeune 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 jeune par Pôle emploi » et « du RSA, de l'ASS, » et « ou inscrit d'un contrat unique d'insertion » sont exclus de l'extension prévue étant réservés aux bénéficiaires de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 30 novembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Élaboration de la liste des certifications retenues En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail tirées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les parties contractuelles dressent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconnaissance par alternance.

La liste est établie dans le respect des critères de fiabilité de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconnaissance ou l'obtention par l'alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont également éligibles, sous réserve que ces actions visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées par l'accord de branche listées en annexe.

Les orientations et les priorités de formation pesant sur la branche, sont définies par la CNPE qui procède régulièrement à sa mise à jour.

Les parties contractuelles reviennent à la CNPE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

a) Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les orientations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

? une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent ;

? des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle) ;

? une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;

? une pression énergétique et une transition énergétique qui s'amorce pour le secteur du bâtiment et du tertiaire avec de nombreuses émissions polluantes.

La branche a pu identifier, les métiers qui sont particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences des composants.

Aussi, afin d'accompagner :

? les salariés dans leur parcours professionnels et favoriser leur employabilité tout au long de la vie ;

? les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif de formation ou l'obtention par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

b) Les familles de métiers concernées dans la branche

i) Les métiers du tourisme, du commerce et de la vente

Les métiers du tourisme, du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, ce qui pour les entreprises dans leurs parcours/expériences clients, que pour les consommateurs dans leurs comportements.

Le numérique présent à tétuos les peashs de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implupie de nubmeoers eceexns neoulelvx liées à l'omnicanal :
 ? un neiavu d'information puls élevé sur les seecvirs : variété, qualité, orffe concurrentielle? ;
 ? une fluidité dnas les échanges, un nmbroe mornide d'intermédiaires et des délais rucraocis dnas la roeatiln ceitlts grâce aux nuaveux oituls numériques et digitaux.

Les cpmntrmoeoes des clientèles ont également évolué :
 ? une atnette intensifiée vis-à-vis des sreevcis associés à la vtene : expérience client, siervce après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrnee ;
 ? des oeffrs taifrearis de puls en puls compétitives ;
 ? une aurncsase sur le reecspt de normes environnementales.

Ces cgenmntaehs se tsaneidrt par une tanciasromftron ftore de l'ensemble des métiers du tourisme, du crcemoe et de la vtene qui iimpqle l'acquisition de compétences nevellous puor l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences tgceohilouenqs et comportementales).

ii) Les métiers du mitnerkag et de la communication

Le numérique et la dastiioigiliatn itanepcmt frmotenet les métiers du mtakeinrg et de la cuiioaomncmtn des estperrnies de la branche.

Les uagess des cuotresommas en treems d'achats et de prise d'information évoluent de façon régulière et iumoreipnntre dipeus l'avènement d'internet et du numérique : iarmotinofn en linge sur les sites tdtntliearnios des voyageurs, plates-formes de vnete de voyages, imarncotpe des réseaux sioucax et des « inecnuurlfes », athacs sur ornduetiar plus sur mobile, etc.

Les métiers du mtenarkig et de la coioutamcnimn dnoevit s'adapter à ces nvaveux uagess et évoluer en intégrant tjuouors puls de cepotsnaoms thceeuqis (big data) et thgieouleqcons (liées au web). Les métiers et compétences web et diuitgax snot snas doute cuex qui évoluent le puls reamndipet à ce jour.

Les enirptesers dovniêt être en mursee d'intégrer ces compétences dnas leurs équipes.

iii) Les métiers de l'informatique et du numérique

Le fenitnmneoncot des eeesnrritps de la brnahe reopse en très ganrde partie sur luer système ituonrfmaie : CRM, Bcak et fnort offices, rtiolan etrne les ceernts d'appels et le fnort office?

Les métiers de l'informatique et du numérique, s'ils ne copdreonnset pas au c?ur de métier des ensiretreps de la bhnrace snot à la bsae du bon fcntmoenenniot du système et de l'entreprise.

Article 5 - Modalités de prise en charge
 En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Nature des frias éligibles :

Conformément aux doinstipois légales et réglementaires en vigueur, les fiars pnauovt être pirs en crhgae par l'opérateur de compétences snot les snvtais :
 ? les fiars pédagogiques ;
 ? les frias de tprosanrt et d'hébergement ;
 ? les faris liés à la rémunération du salarié en rneveicrosson ou pmrotioon par alternance.

Niveau de psrie en chrage des faris pédagogiques et des faris de tsonraprt et d'hébergement et de rémunération du salarié en rseeoricnovn ou poiomortn par arlcntnaee :

Le nvaieu de psrie en craghe csoorpned à un moatnnt faoiifarrte versé par l'opérateur de compétences.

En l'absence de ffaioirt fixé au trite des firas pédagogiques et en aioltipcapn des dipnisoioists légales, le mntoant est de 9,15 ? par heure.

En ailppcaiotn des dosniosipits de l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, les piertas snireatgais souathniet la psrie en chgrae de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent diitosispif dnas

les ctnoiidons déterminées par décret.

En tuot état de cause, les ptaiers satiaienrgs rlpnpaleet que la psire en cagrh se frea suos réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités, des règles de péréquation établies par Facnre Compétences et de la législation en vigueur.

Les onrioangiatss soussignées cionevennt qu'il prruoa être procédé à une mdlaiuoton de la prise en cghrae des aniotcs de friooamtn ralivete au dopitsiisf de rvscoroieenn ou la pmiotroon par alternance.

Ces mutdlionaos fornet l'objet de préconisations de la bnrcake portées par le cnsoeil des métiers auprès du cseonil d'administration de l'OPCO Mobilités, lueeql entérinera ctete mduoloiatn en foitoncn des priorités, des ctnoecitiiarfs visées et des disponibilités financières.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
 En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Le présent arcocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Le présent accrod puorra être révisé ou dénoncé dnas les conodnitis prévues par le cdoe du travail.

Il entrea en aiitoplacn à son extension.

Article 7 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la deoictirn générale du taivarl du ministère du tavairl et d'une ddnemae d'extension dnas les cnidontois fixées par les aiecltrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2020

Annexe
 Liste des crifeaoitctnis retnuées cmmeo éligibles à la « Pro-A »

Tourisme
Agent de ciootmpr en trsoiume ? RCNP 22979 (agent de réservation)
Animateur plveolnayt tisurome lirsois ? RCNP 14968(1)
Assistant mnagaer tmosriue hôtellerie rrositateau ? RCNP23870
BTS tusmroie ? RCNP14892
Charge d'accueil tuoitsquire et de loiriss ? RCNP 31047
Chef de piordtus tueusqtriios ? RCNP19411
CQP rboaslnpsee d'agence
LP gduie conférencier ? RCNP29977
LP hôtellerie et tsoimrue spécialité dbstituitiron tituoquisre ? RCNP5295(1)
LP métiers du triuomse et des losriis ? RCNP29983
Réceptionniste graovneutne ? RCNP 1592
Responsable d'activités toisequritus ? RCNP28958
Responsable d'un cetrne de piroft tourisme/ Hôtellerie/ Raitoatusren ? RCNP23940
Vendeur (se) Cionsel en vgyaoe d'affaires et de tmioruse ? RCNP22928
Commerce ? Vtnee
Attaché(e) commercial(e) ? RCNP27413
Bac pro ccmmeore ? RCNP759
Bac pro vnete (Prospection ? Négociation ? Sviui de clientèle) ? RCNP861
BTS mgaeemannt des unités clmemiocreas ? RCNP462

BTS négociation et dgsaaiottliin de la riloaetn cenlit ? RNCP34030
Conseiller veneudr en vaogegs ? RCNP 30625
DUT tienhucqs de commrsiaicoiatln ? RCNP2927
Gestionnaire d'unité cmrmicealoe spécialisation tismuoe ? RNCP23827
LP Crsomleaaicimiton de pruiotds et srveices ? RCNP29631
LP Cooinctepn et cmeaocitosaiilrnm de prituods tiurqiseouts ? 21179(1)
LP développement intartinneol de l'entreprise vres les marchés émergents ? RCNP19242(1)
LP Hôtellerie et tisurome SPE dsitriubtoin tquritusioe ? RNCP5295(1)
LP Mmeanagent de la rleitoan cliacormeme ? RCNP15524(1)
LP Mengenaamt des activités coecalirmems ? RCNP24748(1)
LP Mgamanenet ianontetirnal de l'hôtellerie et de la rasetrtouin ? RNCP3396(1)
LP Métiers du cmrcoeme iirttanoanl ? RCNP30146
LP Métiers du tuiosmre : carliesmoitmcaoin des puioitds tsourueqitis ? RCNP29980
Responsable d'affaires cemcelromias et du développement à l'international ? RCNP27103
Responsable de développement clientèle ? RCNP25481
Manager du développement cermcimoal ? RCNP11541
Responsable de développement des unités ccmomileares ? RNCP26187
Responsable du développement et du pliogtae cmmaoecirl ? RNCP28676
Marketing/ Conamumtiocin
Assistant de pouroitdcn ? RCNP 6082
BTS Ciunmaotocimn ? RCNP7481
BTS Cimociutnoman vulliesie oitopn : Graphisme, Édition, Publicité ? RCNP1169
Chargé de développement cmoceiamrl et marikteng ? RNCP30407
Chargé de porejt événementiel ? RCNP 28947
Chargé de ptorjes événementiels ? RCNP19205(1)
Chargé du mkirnaetg et de la cmiaiuoocntn ? RCNP28148
Chargé(e) de la distribution, du mneaktrig et de la négociation ? RNCP28131
Chargé(e) de ctmnaciaomoiun et rlotiean psrsee ? RCNP27369
Chargé(e) de proejt ciounoctmamn dgilaite ? RCNP28186
Chargé(e) de prjteos événementiels ? RCNP19205
Chef de pirduot ? RCNP 6575(1)
Chef de pjerot dtiagil ? RCNP 31186
Chef de proejt en mnktreag ireetnt et cticpoenon de stie ? RNCP25480
Chef de prejt mntierkag cootmmcianun ? RCNP 19201
Chef de peojrts événementiels ? RCNP 23677
Chef de perojts mrknaetig et coaciemml ? RCNP 29478(1)
Concepteur de sptropus de ctmmanoiocuïn ? RCNP 11507(1)
Concepteur desgenir en citmnocumoiian gpiquhrae ? RCNP 19402(1)
Concepteur digseenr guhripage ? RCNP 31185
Designer de cinmoaoumicn gihruqape et multimédia ? RCNP 26461(1)
Développeur merinaktg et caerimomcl ? RCNP 28130

Diplômé visé rrsbaolepne du mekrtanig et du développement ccamoeirml ? RCNP 11066
LP Métiers des réseaux iaifneqrotmus et télécommunications, et aitatmordsniin sécurité des réseaux (ASUR) ? RCNP 6438(1)
LP Métiers du meanrkitg opérationnel ? RCNP 30152
LP Métiers du tsourmie : cnmtiumioaocn et viortaolisan des terriotreis ? RCNP 29982
Manager en stratégies des cmonniitcuoas ? RCNP 27956
Responsable coicmearml et mranctieig (ICD) ? RCNP 31923
Responsable cicrmmoael et makntreig (CNAM) ? RCNP 9842
Responsable de cmctnaoiumion (ISCOM) ? RCNP 298
Responsable de ctiimuocnman (AIFP) ? RCNP18062
Responsable de cuoommitcinan et de publicité ? RCNP 1739
Responsable de développement clientèle ? RCNP 25481
Responsable de la cumoimicatnon (IICP) ? RCNP18020
Responsable de ptjroes mtiekrag cimunaitcoomn ? RCNP 28763
Responsable du développement de la clientèle et du metarinkg rinateenlol ? RCNP28161
Responsable du mameegnant coimrmacel et meakirtng ? RCNP 16629
Responsable du mmnageneat opérationnel cemrocaiml et mitekanrg ? RCNP 27364
Responsable en cotumiiconamn et stratégies ditaigles ? RCNP 28765
Responsable en développement mtranikeg et vtnee ? RCNP 19384
Responsable ittonnieranal en mrkeinatg développement ? RCNP 26188
Responsable mnanmgeeat opérationnel ceocraimml et mieaknrtg ? RCNP 27364
Responsable matrikneg et cmeicmoral ? RCNP 18000
Responsable mteirnkag et cuictoainomn ? RCNP 27102
Responsable metrnakig opérationnel ? RCNP 20504
Responsable meknrtiag tuiitoursqe ? RCNP17235(1)
Responsable pjreot cotnmacioiun interne/ exntere ? RCNP 18088
Responsable projet mktenriag cimmoouitcnan ? RCNP28763

(1) Les coiafcrietntis suivantes, qui ne snot pas itensircs au RNCP, snot ecexlus de l'extension comme carnentoevnt aux doioispisnts de l'article L. 6324-3 :

- Amiuentar Pllevonayt Toiusmre Liiorss - RCNP 14968 ;
 - LP Hôtellerie et Trisomie Spécialité Dsiitorbuin Tuiitqrose - RCNP5295 ;
 - LP Ctceoinopn et Ctimmrsciaioaen de Porudtis Tuisrouqtes - 21179 ;
 - LP Développement Ieaanotnrtil de l'Entreprise vres les Marchés Eetegrmns - RCNP19242 ;
 - LP Hôtellerie et Tsmioure SPE Ditoriustibn Tiurquoste - RCNP5295 ;
 - LP Mgeaanmet de la Relotain Cromelmaie - RCNP15524 ;
 - LP Menmneaat des Activités Cimmoelarc - RCNP24748 ;
 - LP Mneemanagt Iarnteinaontl de l'Hôtellerie et de la Ruatretaiosn - RCNP3396 ;
 - Chargé de Pjtreos Evènementiels - RCNP19205 ;
 - Cehf de Pouirdt - RCNP 6575 ;
 - Cehf de Pejorts Mtnrkeag et Ccemaairml - RCNP 29478 ;
 - Cpuceenotr de Soptpurs de Ccmiumoioatnn - RCNP 11507 ;
 - Cetnoucepr Denisegr en Cnioomaimutcn Gipquarhe - RCNP 19402 ;
 - Deseginr de Ciunocotmmain Griuphgae et Multimédia - RCNP 26461 ;
 - LP Métiers des Réseaux Iaiqotnurfes et Télécommunications, Adimottsairnin et Sécurité des Réseaux (ASUR) - RCNP 6438 ;
 - Rleaosnpsbe Minkaretg Trisuoutqge - RCNP17235.
- (Arrêté du 30 nvembore 2020 - art. 1)

Annexe 9 Accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	Entreprises du voyage ; SETO,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expirera le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les effets de la pandémie de la « Covid-19 » et l'arrêt de l'activité économique en France et dans le monde. Face à la mise en place d'un confinement généralisé de la population mondiale, et à une propagation mondiale de la pandémie tous les secteurs de l'économie ont été touchés et les voyages internationaux annulés.

Aujourd'hui encore et pour une période indéterminée mais qui va se prolonger au-delà de 2021, les effets de la pandémie de la « Covid-19 » et du voyage ne permettent pas de prévoir une activité générant un chiffre d'affaires assurant la pérennité de leurs entreprises.

Le tourisme international a subi un choc très sévère par les différentes restrictions à la circulation.

L'organisation du tourisme mondial établit une baisse de 65 % au cours du premier trimestre de l'année de 2020 et de 93 % par rapport aux chiffres de l'année 2019.

Sur le plan européen, l'impact est un recul moyen des secteurs touristiques de 75 %. Les secteurs affectés sont les agences de voyages et les voyagistes qui accusent une baisse de 83,6 % de leur activité, suivie par le secteur du transport aérien (73,8 %).

Les secteurs économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageants car les frontières ne sont pas encore pleinement ouvertes, ce qui a des conséquences graves.

Les mêmes causes produisent les mêmes effets, les fermetures des frontières et les restrictions d'accès ont considérablement dans les coûts de fonctionnement qui sont désormais plus qu'enclins à reporter leurs voyages pour une durée indéterminée. Les différents gouvernements inquiètent et bloquent les réservations. Hier, quelques pays frontaliers, les grands clients (américains, asiatiques?) sont et restent absents.

Les restrictions ont très fortement et fortement considérablement les possibilités et desirs de voyages.

Même si les Européens se sont mis d'accord pour reconstruire leurs secteurs de voyage et mettre fin à la pandémie actuelle, le rythme des restrictions par la « Covid-19 » s'accroît avec une deuxième vague redoutée mais qui s'installe durablement et les États restent libres de suivre ou non les mesures recommandées. Sur l'année, l'OCDE prévoit ainsi un repli de 60 % du tourisme international sur l'intégralité de l'année 2020 pour atteindre jusqu'à 80 %, la reprise espérée en septembre 2020 n'interviendra de manière certaine pas avant 2021/2022 du fait de la canicule de la pandémie de l'épidémie qui oblige les gouvernements à renforcer même profondément la population.

La CENCUD confirme que le tourisme international va rester dans une certaine mesure et l'activité des secteurs touristiques ne pourra être relancée qu'après la levée de l'ensemble des restrictions à la circulation et surtout la diminution du risque sanitaire.

Une note d'information de l'OCDE met déjà en avant le fait que les secteurs et les entreprises du tourisme et du voyage n'auront pas la résilience et la flexibilité nécessaires pour supporter le choc jusqu'à ce qu'une reprise durable puisse commencer. Cette même étude fait d'ores et déjà valoir que 50 % d'entre elles, ne survivent pas à cette crise, ce qui a des répercussions plus inquiétantes sur les prévisions nationales mais aussi sur l'intégralité du secteur du tourisme et du voyage.

En France, les premières estimations d'Atout France portent sur une perte de l'ordre de 50 à 60 milliards d'euros.

De plus, la pandémie effectuée par l'étude PS2E fait valoir que sans prise de mesures par les sociétés, 75 % de ces agences devraient fermer dans les prochains mois.

De nombreux secteurs sont touchés par la pandémie d'activité qui n'interviendra certainement que lors de la levée de l'ensemble des restrictions aux frontières et la diminution du risque sanitaire.

Vu le contexte et la situation vague il n'y a pas de reprise des voyages et les entreprises du tourisme et du voyage ne disposent plus d'aucune visibilité sur les perspectives d'avenir des destinations proposées.

Le cadre juridique français, bien que protecteur, est également source de contraintes pour les entreprises relatives au secteur du tourisme.

L'activité est en effet extrêmement spécifique et très réglementée. Elle implique de nombreux aspects et dépend d'un cadre juridique strict destiné à protéger les intérêts de ses clients, notamment la responsabilité de la bonne exécution du contrat qui la lie à son client. Cela s'étend de la prise de réservation jusqu'au retour du client.

Les répercussions de la crise sanitaire se font sentir sur tout l'écosystème touristique et le secteur de l'aérien. L'association internationale du transport aérien (IATA) a déclaré en mai et réitéré en septembre 2020 qu'« il n'y a pas de retour à la normale dans l'aérien avant 2023 ».

Le confinement national imposé depuis le 28 octobre 2020, les mesures nationales également à l'international depuis l'automne 2020, et cette situation vague rendent encore plus difficile la reprise de l'activité touristique.

Les entreprises du tourisme et du voyage ne pourront pas l'activité de 2019 avant 2024-2025 en attendant la cubree de l'évolution du trafic aérien ce qui suppose, évidemment une nouvelle organisation des entreprises.

Le dispositif d'activité partielle est en charge pour le tourisme à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, œuvre à l'ensemble des secteurs de la branche, a pour but de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi ; mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur sont de nature à nuire dès janvier 2021 avec l'impact de 50 à 75 % des entreprises et emplois des secteurs de tourisme et du voyage ; une prévision d'augmentation et risque de nouvelles défaillances d'entreprises 50 à 75 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositifs permettant de juguler les effets de la crise.

Il faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus possible les sociétés et emplois du secteur du tourisme. Une défaillance massive de ces entreprises serait fâcheuse et préjudiciable pour l'économie française mais également pour l'attractivité de la France de manière générale.

Certes, la mise en place et l'impact de l'activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 avec une prise en charge de l'indemnité à 100 % pour les salariés du secteur du tourisme et du voyage soulève dans une certaine mesure la trésorerie des entreprises concernées.

Cette mesure n'a cependant pas vocation à s'installer durablement dans une perspective juridique et doit sur la durée

soitahunet une clntotoiusan des salariés vniast à viedlar l'accord.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne dpisoent d'aucun délégué syndical, le présent arccod de bhnrce puet s'appliquer directement, dnas les cotnoiidns prévues aux aeitrcs suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui deopinsnt d'au mnios un délégué syndical, une négociation laolye diot être orvetue sur la msie en pclae du présent dtspsoiif spécifique d'activité partielle. Cttee négociation derva nnmamteot pteor sur le périmètre des eolpims concernés. Dnas l'hypothèse où cttee négociation n'aboutirait pas, les peiarts prévoient expressément que le présent arccod de brncnhe ne puet être mis en ?uvre qu'après la siruagntne d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.(1)

Par ailleurs, puor les entreprises, groupes, ou établissements qui dsnopset d'au moins un délégué syndical, dnas l'hypothèse d'une dégradation de la soittiuau économique en corus d'utilisation de ce dtssioipf spécifique, et avant ttoue décision, l'employeur se réunira aevc le/ les délégués syndicaux. Cttee réunion ptmrreeta de fraie le piont sur la stouiatin et d'envisager les éventuelles évolutions du distpoisf à tevrras la négociation. Dnas ce cas, une négociation lyolae diot être orteuve et auboitr siot à un arccod mjrariitaoe siot à la sartnguie d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions. (1)

L'accord clconu au nviau de l'établissement, de l'entreprise ou du gorupe drevra a mniima prévoir :

1. ? Un dtgionasc de la sutoiitn de l'entreprise et ses peieverpscts de cfrehifs d'affaires et d'activité sur la durée d'application mamlxiae du dtioipissf dnot les modalités snot fixées dnas le présent accord.

2. ? La dtae de début et la durée d'application du disitipsof spécifique d'activité partielle. Le piont de départ de l'application du doitispisf ne pourra pas être antérieur au 1er juor du mios civil au crous duueql la ddneame a été tssanrmie à l'administration (décret n° 2020-926 du 28 julielt 2020, art. 3). L'autorisation de ricoerur à l'APLD est accordée puor une durée de 6 mois, raobnllveuee puor une période équivalente au vu d'un blian funori par l'employeur (décret n° 2020-926 du 28 jlileut 2020, art. 5, al. 3), dnas la liimte de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

3. ? Les activités et salariés concernés par le dispositif.

4. ? La réduction mamlxiae de l'horaire de tvriaal en deçà de la durée légale.

5. ? Les emtneeanggs en matière d'emploi et de farmooitn professionnelle.

6. ? Les modalités d'information des osnoaanirgtis slyadnceis des salariés sritneagias et des iituoinstnts représentatives du psornel sur la msie en ?uvre de l'accord qui diot au mmiuinm inietvernr tuos les 2 mois.

7. ? Les ciontinods dnas lquseleles les dgetaniirs salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les merntaaadis soiauxx et les actionnaires, dnas le repcset des compétences des oregans d'administration et de surveillance, fsnrnsuioet des eofrfts proportionnés à cuex demandés aux salariés pndneat la durée de rouercs du dispositif.

8. ? Les cntiooidns dnas lleqeluess les salariés utseiinlt luer ctompe prennsoel de formation, avant ou pndneat la msie en ?uvre.

L'accord est envoyé la dcteroin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvriaal et de l'emploi (DIRECCTE) tireineerlotramt compétente qui dspsoie d'un délai de 15 jorus aifn de se poocnrenr sur la validité du dispositif. Le délai de 15 jrus corut à cpeotmr de la réception par l'autorité asiinrdmviatte de la demnade complète.

La DECITRCE ntfiioe sa décision motivée par vioe dématérialisée sur le prtioal intneert dédié. Le sncliee gardé par la DTCECIRE pdannet le délai de 15 jrus vuat décision d'acceptation de vladoiitn et homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle siot taticce ou explicite, est notifiée au CSE et aux ontiaasigorns sldneyacis seiaianrtgs de l'accord collectif.

(1) Les cinquième et sixième alinéas de l'article 3.1 snot ecxuls de l'extension comme étant caiterorns aux diinsopoits de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 3.2 - Mise en place du dispositif par document unilatéral de l'employeur
Le présent arccod est clnocu puor une durée déterminée et exprpie le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

En l'absence d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le présent arccod de bachnre aruioste le rerucos au dtiosiiipsf spécifique d'activité plltiaree ovreut par la vioe d'un duncoemt unilatéral élaboré par l'employeur au neivau de l'entreprise ou de l'établissement.

Un modèle tpye est proposé en axnene et drevra être établi conformément aux dipsiitoonss ci-après développées au criphate III du présent arccod de brachne (chapitre III « Atodataipn des suiatipontls » de l'accord de brnrhce au sien de l'entreprise par la vioe d'un dceounmt unilatéral homologué).

La décision d'homologation du duomcent unilatéral par l'autorité antivrrmitaisde est notifiée à l'employeur dnas un délai de 21 jrous à ceptomr de la réception par l'autorité amviitstandre de la ddmeneae complète.

La DRICCTEE ntfiioe sa décision motivée par vioe dématérialisée sur le poatril ietenrt dédié. Le seilcne gardé par la DRECCIE pndaent le délai de 21 jruos vuat décision d'acceptation, voiaalidtn et homologation.

La décision psrie par la DIRECCTE, qu'elle siot ttiace ou explicite, est notifiée au CSE et aux oaatrsgnnios syclaeinds srigiaetnas de l'accord collectif.

Chapitre II Conséquences de l'entrée en vigueur du dispositif sur les salariés

Article 4

Le présent arccod est clconu puor une durée déterminée et eixpre le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Article 4.1 - Maintien des droits du salarié

Le présent arccod est clconu puor une durée déterminée et epixre le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les salariés concernés par la msie en pcalle du dispiotsif spécifique d'activité ptrliale de logune durée cnooesvret le bénéfice de :

? l'acquisition des dirots à congés payés qui srnoet accordés et pirs conformément à l'article ci-après du présent arccod ;

? l'ouverture des dirots à psneoin de rtrriaee ;

? l'acquisition de ptions de ratetire complémentaire dnas les cinnitdoos fixées par l'AGIRC-ARRCO ; ces pnoits complètent les pnoits cotisés onutbes pneadnt l'année de scarevnnue de l'activité ptrliee de lnogue durée ;

? les gnietras de prévoyance accordées dnas les cdonioints prévues par les dpsisitooins légales et réglementaires et les aceitlrs 49 à 51 de la cntenoivon clitceove naitonale de tvriaal du ponesrenl des aceengs de vaogyes et de tmuirsoe du 12 mras 1993 ;

? la totalité des hreues chômées est pirse en cmtope puor la répartition de la pioactiptiran et de l'intéressement lrousqe celle-ci est pnrroplinetloore à la durée de présence du salarié. Lrqsoue cette répartition est plinnpotrrelooe au salaire, deinvoit être pirs en cmopte les silaraes qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le dipisotsif de l'APLD.

Les périodes de rroecus à l'APLD snot pierss en cmtope puor

l'ouverture de ftuurs doirts à l'allocation-chômage et puor le caulcl de l'ancienneté du salarié.

Article 4.2 - Réduction de l'horaire de travail
Le présent arcocd est cnlocu puor une durée déterminée et epxire le 30 jiuun 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le disopsitif spécifique d'activité pairtlele de lngoue durée au bénéfice des eruyloemps fniaast fcae à une bisase dbrluuae d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor cuqahé salarié, aevc le dsioiipstf d'activité piratlele prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas ecipxntneool et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tiavral au trtie de l'APLD ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le doencmut unilatéral élaboré par l'employeur, dnas la ltmiee d'une durée de 24 mios consécutifs ou non.

La réduction d'horaire puet cndiruoé à la sisonepusn taripromise de l'activité.

Les prtaiés cinennnoevt que la réduction de l'horaire de tariavl porura être jusqu'à 50 % de la durée légale du triaval et non 40 %, copmte tneu de la siouitatin particulièrement daiaumqrte dnas le tromisue cmmoe pemirs en un tel cas par la loi.

Pour les salariés à tepms partiel, la réduction du tmeps s'effectuera au proarta de la durée légale de luer ctoanrt de travail.

Article 4.3 - Conditions d'indemnisation des salariés concernés
Le présent arcocd est cclnou puor une durée déterminée et eipxre le 30 jiuun 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le salarié placé en activité palilette de lonuge durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fncoion de la rémunération bturè servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération btrurè msneullee ») et dnas les ciottinons fixées par la loi et le décret n° 2020-926 du 28 jlielut 2020 rletaif au dpisioistf spécifique d'activité ptalriele en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de clucal de l'indemnité versée au salarié snot déterminées solen les dooitinipsss légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le plfnoad de 100 % de la rémunération nttee du salarié.

Au rraegd des dspitsoiinos réglementaires en vigueur, le srialae de référence tinet cpmote de la mnoeyne des éléments de rémunération vrlbieaas perçus au corus des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mios civils, précédant le 1er juor de plneecmat dnas l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Simc (soit 6 927,39 ? menusles au 1er jveainr 2020).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le tuax horarie de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Les salariés souims à une ctevnnioon de fiarfot aeunnl en juos bénéficient de la graiante d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cdrae des doinstipioss réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tiarval est fixée par une cvnetnoion de faoifrt en hueers ou en juos sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pliretale snot déterminées en tenant compte du nbmore d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trite de la période d'activité partielle, aevc les règles de cevosonrin saeutivis :

? 1 demi-journée non travaillée cpsrnoeroed à 3?h?30 non travaillées ;

? 1 juor non travaillé coroersnpd à 7 heeurs non travaillées ;

? 1 senmaie non travaillée cpseoonrrd à 35 hreues non travaillées.

Article 4.4 - Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos
Le présent acocrd est cnlocu puor une durée déterminée et eixrpe le 30 jiuun 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Il est rappelé que le coihx des dtaes de congés payés relève du povouir de dioeitrnc de l'employeur.

Ainsi, il fxie la dtae de départ, apcette ou rfeuse les dnemedas des salariés, dnas le carde des diiitopnsoss conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il diot nemmantot prettrmee au salarié de prendre, dnas la ltmiee des congés acquis, au muniimm 12 juos olvrbeaus de congés payés, pdanent la période légale de prise des congés payés, conformément aux dipnotissois de la cvneniootn cctloievle alblpcipae et de l'accord d'entreprise s'il existe.

À titre préventif, suos réserve du rcespet des arccdos d'entreprise ou des peltoquiuis ienrents en la matière, les esinerprets pvueent itnceir les salariés à pnrrrede tuot ou ptaire de lrues congés payés auqics et de lrues juos de rpoes (« RTT », jours de repos auqics en cpieotonsamn de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?) préalablement à la msie en ?uvre du dtpossiiif spécifique d'activité partielle.

Article 4.5 - Engagements de maintien de l'emploi
Le présent accrod est cclnou puor une durée déterminée et eipxre le 30 jiuun 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

L'employeur qui a rcueors à l'APLD diot s'engager à proposer des aictnos spécifiques de maneitn dnas l'emploi.

Ces egtenaemgns pvuneet nmotmeant prévoir des mobilités basées sur le volontariat, des fnrotmioas puor les salariés placés en activité partielle, à des antiocis en matière de goisetn prévisionnelle des elpomis et des compétences ainsi que ttuoos aocntis vassit à rétablir la stiautn économique de l'entreprise.

En aoactilppin du présent accord, les egnmngeetas penrtot au minuim sur les salariés concernés par le dsopsitif d'activité réduite. Ils s'appliquent pdnaent une durée au miimun égale, puor cqauhe salarié concerné, à la durée d'application du ditoisspif dnas l'entreprise ou l'établissement tlee que définie à l'article 3.1.

Ces egtegmneans s'appuient sur le dtsoiaingc visé à l'article 3.1 et snot déterminés en tannet cmtpoe de la stiatouin de l'entreprise. Ils dorvnet fegruir dnas le préambule de l'accord clciletof ou du domecnut unilatéral.

Il est expressément prévu que les engageemtgn en matière d'emploi pvneut porter sur un périmètre puls reirntest que l'intégralité des eolmpis de l'établissement ou de l'entreprise.

Durant l'application du dispositif, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des leieinncecmts puor mtoif économique de salariés placés en APLD, au rusique de s'exposer au rseemernbmuot des aoolacnltis d'activité pralilette reçues, conformément au cdare légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dnas le cas où la gravité de la stoiautn économique de l'entreprise crarntdnioat ctete dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le rouercs aux départs vnioeltraos avant d'envisager un PSE.

Les petairaners suoacix s'accordent sur le fiat que ces meurses snot piesrs dès lros que la sriuve de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 srtbpeeme 2020, les aoncits spécifiques de mitaeinn dnas l'emploi prévues par l'employeur s'imposent suaf :

? si les ppscvetieres d'activité se snot dégradées par rropopat à celles prévues dnas l'accord clitiocef ou le duecmnot de l'employeur mentionnés à l'article 1er ; à cet égard il est rappelé le caractère impératif et coitnodn de validité d'un doiagstnic présent et futur de la stuitaion financière de l'entreprise sur le

dueomnct unilatéral ;

? si l'accord d'entreprise prévoit la mise en place de l'accord APLD économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'arrêté ministériel du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 12 trimestres du plan de la mise en place de l'accord APLD).

Article 4.6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les prévisions budgétaires de la branche englobent la dotations des entreprises (dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires) à avoir les responsabilités en faisant preuve de cohérence dans l'usage de rémunération.

Ainsi, il sera demandé aux instances dirigeantes de ces entreprises de contribuer à un effort de modération salariale.

Par ailleurs, la situation du versement éventuel de dividendes sera examinée en tant que partie de l'effort collectif sollicité aux termes du présent accord.

Article 4.7 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les salariés reconnaissent de l'importance de continuer à former et accompagner les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dès la reprise du tourisme.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux modes de voyages et destinations de demain, à la RSE, aux initiatives locales, touristiques et culturelles, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

Les priorités du développement durable et les enjeux de la transition écologique ; afin de sécuriser l'usage des outils numériques et de contribuer aux enjeux de la transition écologique ; afin de répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

À ce titre, les salariés reconnaissent les opportunités sur l'opportunité de mettre en place des périodes de chômage partiel à profit les périodes de chômage partiel à profit les périodes de chômage partiel et développer les compétences des salariés comme cela a commencé depuis le début de la crise en mars 2020.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de valorisation des acquis de l'expérience des salariés dans le plan de développement des compétences, des actions de formation continues mises en œuvre dans le cadre du dispositif de formation ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte croissance ou en risque d'obsolescence, de projets concrets entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en place de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soient les modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Si les salariés à ce titre ne peuvent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation au moyen du CPF du salarié sur le point visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont destinés des volontaires.

Dans ce cas, l'abondement du CPF du salarié est d'au moins 50 % du coût de la formation (frais pédagogiques et les frais annexes) ? après déduction de la prise en charge éventuelle du FNE-Formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que ceux liés à la digitalisation et à

la RSE.

À ces fins, les partenaires réaffirment leur volonté à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des services publics dédiés à la formation (FNE-Formation, FSE, AERES ?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjuguées visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Si les salariés à ce titre ne peuvent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire est prévue sur le CPF du salarié ou un adossement du point visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont destinés des volontaires.

Article 4.8 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

L'employeur informera individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité pratique les concernent (temps de travail, indemnisation?) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours avant préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe au moins tous les 2 mois au comité social et économique (CSE) aux délégués syndicaux et aux représentants des sections syndicales, lorsqu'ils existent, 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 le DASP ;
- ? le nombre moyen 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 de formation pluriannuel ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur doit transmettre le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Les informations transmises par voie électronique au secrétariat de la CNPPI (adresse mail suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org) ;

? le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et communiqué 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 dispositifs liés à la crise sanitaire.

Les accords et documents unilatéraux reçus sont mis à disposition des partenaires sociaux.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise par la voie d'un document homologué

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif

d'activité réduite pour le mineur en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'établissement.

Article 5 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la suite de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi ;
- 5° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
- 7° Les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 8° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux différents salariés, aux différentes saoucies et aux différentes catégories des effectifs proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La décision du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 6 - Précisions relatives au contenu du document

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Article 6.1 - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique (lorsqu'il existe) lors de l'information préalable visée à l'article 1er.

Les premiers constats chiffrés du préambule de cet accord de branche ne peuvent nécessairement que constituer une première base de réflexion, laquelle devra être précisée et approfondie dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5e alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui dispose que les conditions de maintien dans l'emploi s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

Article 6.2 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

En outre, l'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité partielle de longue durée avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail (ce non-cumul n'étant pas eslué du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite).

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut également recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjonction économique.

Enfin, le dispositif d'activité partielle de longue durée permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 6.3 - Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les effectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 6.4 - Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité

d'une mesure inégalement des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité viaralbe au cours de la période sollicitée.(1)

*(1) Alinéa étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.
(Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)*

Article 6.5 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le dispositif visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements prévus pour les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée déterminée égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les cotisations de maintien dans l'emploi ci-après développées s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1er.

À cet égard, il est rappelé le caractère impératif et contraignant de la validité d'un dispositif présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le demeurant unilatéral.

Chaque entreprise devra préciser son dispositif dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5e alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 6.6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les entreprises reconnaissent de l'importance cruciale de permettre à leurs salariés de bénéficier de l'activité réduite et de développer les compétences des salariés. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours personnel et de permettre aux entreprises de continuer à fonctionner pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les entreprises encouragent les salariés sur l'opportunité de mettre en place des périodes de chômage partiel et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre de développement des compétences, des actions de formation continue mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de requalification par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte croissance ou en risque d'obsolescence des compétences, de permettre au salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilité de son poste professionnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soient les modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations continues aux

métiers porteurs d'avenir, telle la digitalisation.

À ces fins, les signataires réaffirment leur adhésion à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles et des formations dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, Aertus ?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques auxquelles sont visés à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Article 6.7 - Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être révisé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 6.8 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les instances représentatives du personnel et économique peuvent participer sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le dispositif actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 - Procédure d'homologation du document unilatéral
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La décision du comité social et économique sera adressée à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au droit spécifique d'activité pluriennale en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

La procédure d'homologation s'applique en cas de rattachement du demandeur lorsque la durée pour laquelle il a été inscrit en reclassement arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du contrat lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le demandeur fait l'objet d'une homologation temporaire ou temporaire par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur adresse une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du demandeur par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Chapitre IV Stipulations finales

Article 8 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les dispositions susvisées à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transposés à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 9 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 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.

La CNPPI examinera 2 fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche.

Article 10 - Conditions de suivi
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 18 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 données 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 9 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CNPPI examinera ce point au moins deux fois par an jusqu'à la fin de l'application du présent accord.

En outre, il est convenu que la CNPPI se réunira au plus tard 1 an après la signature de ce présent accord afin de discuter d'une éventuelle adaptation des mesures de cet accord en fonction de l'évolution de la situation économique des entreprises de la branche.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et de conventions unilatérales transmises à la CNPPI en vertu du présent accord, au sens du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

En outre, un bilan simplifié sera étudié chaque semestre par les délégations professionnelles et salariales. Il comportera les éléments suivants :

- ? part des salariés bénéficiant du dispositif ;
- ? taux moyen d'activité ;
- ? part des salariés dont le taux d'activité est inférieur à 20 %.

La CNPPI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux modalités définies à l'article 13 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 pèneront également saisir la CNPPI.

Article 11 - Conditions de révision
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera adressée accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.(1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, seront 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et extension
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fait 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 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 la « Covid-19 ».

Article 13 - Conditions d'adhésion
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Toute entreprise syndicale représentative 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 autres signataires.

Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité plurielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en faiblesseurs.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité plurielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- ? activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- ? fonctions support 1 [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- ? services administratifs, commerciaux et RH [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- ? [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité plurielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI).

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le dispositif spécifique d'activité plurielle ALPD est sollicité du?? [compléter] au?? [attention : par période de 6 mois maximums]. Le bénéfice du dispositif d'activité plurielle de longue durée s'appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à l'APLD sur une durée supérieure à 24 mois consécutifs ou discontinus.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements peuvent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1 de l'accord de branche.

Ces engagements s'appuient sur le dispositif visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la

situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d'activité plurielle de longue durée.

Durant l'application du dispositif de ce document unilatéral, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en ALPD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité plurielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise conduirait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE, ces mesures sont prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent :

- ? si les compétences d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le dispositif présent et futur de la situation financière de l'entreprise visée dans le préambule ;
- ? si l'accord prévoit également avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Journal officiel du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord ALPD).

3.2. Formation professionnelle et mobilité du personnel

[Dans le cas d'une situation particulière de l'accord de branche].

L'employeur reconnaît de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la reconversion de l'activité de son entreprise dès la reprise du travail afin notamment de former les salariés aux métiers de demain et de demain, à la RSE, aux relations locales, nationales et internationales touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l'employeur mettra en place pendant les périodes chômage au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience initiées dans le plan de développement des compétences, des actions de formation continue de salariés en ?uvre dans le cadre du dispositif de formation ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte croissance ou en risque d'obsolescence, de projets stratégiques entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en place de son parcours professionnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, qu'elles que soient leurs modalités de mise en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l'activité plurielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité plurielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit bénéficier son compte personnel de formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux dotations allouées au titre du CPF, l'entreprise peut financer le complément de formation complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO Mobilités).

[En présence d'un (CSE)].

Le comité social et économique (CSE) est informé :
? du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
? et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Préalablement ou en cas de mise en œuvre du droit de congés payés, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés au cours de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en cas de non-travail de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?).

Il est rappelé que le calcul des droits de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, applique ou refuse les dispositions des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au maximum 12 jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 5 - Réduction de l'horaire de travail

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Dans le cadre du droit de congés payés, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er de ce document unilatéral sera réduit de ?? % [maximum 50 %] en deçà de la durée légale du travail.

La situation particulière justifiant cette réduction supérieure pour être de 50 % est justifiée par les circonstances exceptionnelles situées au sein de l'entreprise : [compléter].

La réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du contrat unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « Rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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 dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic (soit 6 927,39 € mensuels au 1er janvier 2020).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une procédure de licenciement en cours bénéficient de la garantie d'indemnisation 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 travail 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 :

? 1 demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;

? 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

? 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée bénéficient de :

? l'acquisition des droits à congés payés ;

? l'ouverture des droits à pension de retraite ;

? l'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ;

? les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les périodes de vacances à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futures droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les dirigeants salariés/mandataires sociaux/actionnaires ont les mêmes responsabilités en matière de cohérence dans leur politique de rémunération et s'engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[À adapter pour les SARL].

Cette disposition s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À adapter dans les SAS].

Cette disposition s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À adapter dans les sociétés cotées].

Cette disposition s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance? ? préciser] en tenant compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. [Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts].

Article 8 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la DTERCICE est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouveau de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail?) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, modalités de travail par l'entreprise etc.

L'employeur informera préalablement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s'assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[En présence d'un CSE].

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique d'activité partielle ;
- ? l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD?) des salariés concernés par le DASP ;
- ? le nombre mensuel 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 forfaiting mensuel ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan partiel sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute décision de modification de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une copie certifiée à l'employeur (e-mail) et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la décision de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au 1er jour du mois civil au cours duquel la décision d'homologation a été prise à l'autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Sa durée est de ??? mois (maximum 6 mois) (renouvelable[s] pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).

Article 10 - Demande d'homologation
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise].

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la décision de validation.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation a une durée d'activité partielle de longue durée pour une durée de ??? mois (durée visée à l'article 9) (maximum 6 mois). Le salarié gardé par la DECETIRE pendant le délai de 21 jours verra sa décision d'acceptation de validation et d'homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise].

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :

- ? soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
- ? soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui lui transmet une copie de la demande de validation.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de refus ou d'adaptation du document.

En cas de demande de modification de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation a une durée d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation sera éventuellement renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif de l'APLD, portant sur le respect des 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 sera 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 11 - Publicité et transmission à la CPPNI
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer une copie certifiée à l'employeur (e-mail?) et par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche pluri-sectorielle à l'adresse suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org.

Fait à???, le???

(Signatures.)

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Diagnostic sur la situation économique

Depuis le début de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », la société fait face à des difficultés financières sans précédent. L'activité est dans un tunnel, presque sans fin depuis mars 2020. Personne ne s'attendait à cette crise qui a touché le monde entier quasiment en même temps.

Les effets du confinement à l'échelle mondiale et par conséquent de l'arrêt quasi-total des activités pour de

nbosmeures eertinspres du truomsie ? plus désormais csire du Civod aevc fturremee des frontières, deuxième vuage et pctoroole très stricte, snot nombreux.

Le tomsiure fiat pbmbenalerot fcae à la prie épreuve de son htsiroie moendre et nrtoe société en suibt également les conséquences.

Les pversetpcies économiques puor les mios à venir ne snot pas du tuot enanoacreuetgs car les frontières attoednrnt erocne peirusuls mois, pfoaris ovrnuet puor refermer.

Les aieds gmeveraeaultnneos d'activité ptilealre (et d'exonération de cgehras puor un trimestre) ne sfsfinuet pas à pliaelr cette csire financière snas précédent.

La société [compléter] suibt des très gervas difficultés économiques en crmanpaot les cfrefhis de 2019 et cuex de 2020, panost les chaegrs ineirobcespmlss aevc les CA réduits à persuque néant.

L'activité s'est effondrée snas pptvrieesce de rispree à cuort trmee ni meoy n terme.

Le dtospiiisf exntinocepel d'activité petirllae pirs en crhgae puor le tosumie à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les proiuvos publicis juoe un rôle d'amortisseur saicol et a pmeris le mteinan des salariés dnas leurs emplois. En outre, le fdnos FNE-Formation, a premis de mtieaninr et développer les compétences. Ce dsoistipif mérite d'être poursuivi.

Mais l'absence de ttuoe rsipere et ce cohc économique mjeaur snot de nautre à mencear dès jienvar 2021. Il nuos fuat dnoc dnas ce cxotnete très compliqué, et même dramatique, pesenr à lnog tmere et tneter de préserver le puls lmeeanrgt psbosile les emlpois car ntroe episnrerte est de ce fiat confrontée à une bisase d'activité puvonat se pngoroer pnadent erocne psiuulers mois.
[À détailler].

Selon ntroe diagnostic, la bisase d'activité diervat ctoeinnur sur l'année 2021 et pnoeliteeetnmlt jusqu'en [compléter].

Le rreuocs à l'activité plrtaelie qui a pimres de réduire la durée du tiraval tuot en maeainnntt un crtaien neaivu de sarlaie aevc une pisre en cgahre de l'État et l'Unédic a peirms de préserver l'emploi et les compétences des salariés peandnt la crise. Ce ditipisofs aevc rmbeurmesneot de l'allocation à 100 % n'est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020 et va dnoc être modifié.

Le dsiispiotf spécifique de l'APLD a été créé à cmpoetr du 1er jeullt 2020 puor adeir les eiteprensrs consaansnit une baisse d'activité drablue mias qui n'est pas de nuarte à cmrmtetrpoe luer pérennité. Ce disoipsitf perttrmea une melluerie ioitnisdnmean des salariés aisini qu'une prise en charge puls frtoe par les piuovors pcluibs que l'activité plltraiee csiqualse dtie de droit commun. Il aotrsuie une réduction d'horaires dnas la liimte de 40 % de la durée légale du taairvl (exceptionnellement de 50 %) suos réserve d'engagements en temres d'emploi et de foroaimtn pnfesllnoisoree de la prat de l'entreprise.

Forts de l'expérience psiivtoe qu'a représentée le rrucoes à l'activité partielle, les peearantris scoaux des eeirtspnrs du tmiousre snot entrés en négociation et ont clncou un aoccrd de bnhacre le [?] ptmenatert aux ereirspetns de la bhcarne de metrte en ?uvre ce nouveau dtiissoipf par l'intermédiaire d'un dunmeoct unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsaie du diasgotinc évoqué ci-dessus et dnas le rsecept des splautiintos de l'accord de brnhcae [En cas de présence de comité siocal et économique dnas l'entreprise : ateoujr « et après cnaltitsooun du CSE »] est de mterte en ?uvre ce neovuau dsipoistif en ftocinon de la sittoaiun et des spécificités de l'entreprise.

Les emteaegnngns de l'entreprise en treems d'emploi et de fitroaomn poienssonfflere snot développés à l'article 3 de ce présent document.

TEXTES SALAIRES

Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1er mai 2023

Signataires	
Patrons signataires	Entreprises du vagyoe ; SETO,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Le SMC du groupe A est revalorisé de 6,61 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 710 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 6,00 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 740 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 5,34 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 780 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 842 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 063 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 414 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,88 % à compter du 1er mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 945 ? pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent au 1er mai 2023 comme suit :

Groupes	SMC applicables au 1er mai 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)
---------	--

A	1 710 ?
B	1 740 ?
C	1 780 ?
D	1 842 ?
E	2 063 ?
F	2 414 ?
G	2 945 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Conformément au 1 de l'article L. 2253-1 du code du travail, les salaires minima conventionnels hiérarchiques prévus par l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier fasse état de garanties au moins équivalentes.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Les dispositions du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Il est rappelé aux entreprises de la branche les obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est également rappelé que respectent les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ; les salariés se sont réunis et ont conclu l'accord de branche du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de lutte tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les atteintes à la vie privée.

Conformément à ce même accord les salariés sont entrés en négociation en juin 2022 pour tendre d'aboutir à un accord collectif de branche sur l'intéressement. Une négociation est également en cours sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 21 juillet 1993

En vigueur en date du 1 août 1993

Sont rduées obligatoires, pour tous les epeumrols et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective n° 122-4-3 et L122-3-1 du code du travail.

Le point c de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L132-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de

ARRETE du 20 mai 1994

En vigueur en date du 3 juin 1994

Article 1er.

Sont rduées obligatoires, pour tous les eelryopums et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective n° 951-1 (1°) et L. 951-3 du code du travail.

l'avenant du 3 janvier 1994 à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie ;
l'avenant du 18 janvier 1994 à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie ;
l'avenant du 18 janvier 1994 à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (Formation professionnelle).

Les dispositions de l'article 2.2.1 en tant qu'elles s'appliquent à la collecte, l'emploi et la gestion des fonds de solidarité au profit de l'A.F.T. sont exclues de l'extension.

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. -

Sont rduées obligatoires, pour tous les eelmyrupos et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective n° 94-06 en date du 21 mai 1994, du code du travail.

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Article 1er

l'application des articles L412-2 du code du travail.

L'article 15 est étendu sous réserve de l'application des articles L212-4-3 et L122-3-1 du code du travail.

L'article 40 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 4 de l'accord annexé).

Le point d de l'article 48 est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-25-2 du code du travail. Les cinquième et sixième alinéas de l'article 53 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L122-41 du code du travail.

L'accord de branche du 25 mars 1993 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord de branche de la branche de croissance.

L'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et L. 951-3 du code du travail.

Article 2.

L'extension des effets et sinistres des antérieurs susvisés est faite à partir de la date du présent arrêté pour la durée révisée à court et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

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 des annexes susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctnionoevs ceveollets n° 94-06 en date du 21 mai 1994, dans le Journal officiel de la République française, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des effets et sinistres de l'accord susvisé est faite à partir de la date du présent arrêté pour la durée révisée à court et aux conditions prévues par l'accord.

Art. 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 Cevonontis coielevts n° 95-14 en date du 27 mai 1995, dans le Journal officiel de la République française, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

Sont rduées obligatoires, pour tous les erpulemoyos et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie des annexes de croissance et de

trsoniue adoptée par accrod du 12 mras 1993, les diooniisstps de l'accord du 23 décembre 1994 ptranot adhésion à l'O.P.C.A.- Transports cnlocu dnas le cadre de la civneotonn cleocitlve susvisée, à l'exclusion :

- du pinot 2 du deuxième alinéa de l'article 5 ;

- de l'article 7.

L'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

L'article 2 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le quatrième point du deuxième alinéa de l'article 2 est étendu, suos réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 décembre 1996

En vigueur en date du 19 déc. 1996

Aictrle 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elmouyrpes et tuos les salariés cmpiors dnas le cahmp d'application de la cinoovnten ctvicollele noalantie du psnroneel des ageecns de vaoyegs et de tourisme, adoptée par aorccd du 12 mras 1993, les doispoitins de l'avenant du 17 sepetrmbe 1996 panrtot miocodatfiin à la cvteionnon clvclotiee susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 53 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Altirce 2

ARRETE du 9 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

Atircle 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eormlpyues et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application de la cenotvoinn clictleove notaaline du penreosnl des ageecns de vaeoygs et de tourisme, adoptée par l'accord du 12 mras 1993 et dnas son pprroe cmahp territorial, les dssoitnopiis de l'accord du 19 jeavivr 2004 reaitlf aux siarales conclu dnas le cdare de la cenointvncloeivltce naotanile susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dtpsioionsis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée inasnrautt une gtarneie meluesne de rémunération.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Altcire 1er

Le point 3 du deuxième alinéa de l'article 5 est étendu, suos réserve de l'application de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

Altirce 2

L'extension des eetffs et snaitcons de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la patilicboun du présent arrêté puor la durée rsetnat à cuoirr et aux connidiots prévues par lidet accord.

Atircle 3

Le diertucer des roaitelns du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleutlin ocifeil du ministère, fsailcuce Cnenonviots cvtlloeceils n° 95-19, vumole II, en dtae du 30 jiun 1995, dinlbpoise à la Ditercoin des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 40 F.

L'extension des eeffts et snntcaois de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pcolutaiibn du présent arrêté puor la durée rtenast à cuoirr et aux citnonoids prévues par la cnioevntnon cvltocliee précitée.

Aiclrte 3

Le drieteucr des retoalnis du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oiifcefl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitluen ocefiifl du ministère, fauccilse Cvnitenoons ciocvelltes n° 96-40 en dtae du 8 noervmbe 1996, doiisnpble à la Deiortcin des Jaornuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 43 F.

Artcile 2

L'extension des etfeffs et sannoicts de l'accord susvisé est fitae à deatr de la poiiaclutbn du présent arrêté puor la durée rsnaett à cuiror et aux ctinodonis prévues par ldeit accord.

Alrtice 3

Le ducreiter des roletains du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ofcifiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bluietln oicifeff du ministère, facsiclue cenoonntivs celoeiltcvns n° 2004/6, dsolibnipe à la Deciotrin des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les elueryomps et tuos les salariés cmiorps dnas le camhp d'application pineernsofosl de la cetnvoionn cectvloile nainotlae du pnneoserl des acnges de vaoyegs et de tourisme, adoptée par aorccd du 12 mras 1993 et

duas son pporre cmahp territorial, les diipotsonsis de l'accord du 29 noembvre 2004 rleatif à la friamtoon poeonfseinrlsle tuot au lng de la vie, cconlu dnas le cdrae de la coinveotnn cvtieoclle ntionaale susvisée, à l'exclusion :

- des trmees " et ecrxicee de la moiissn taltroue " du preemir triet de l'article 12 de l'accord, étant cntoaerris aux dotsnsiipios du deuxième alinéa de l'article L. 951-2 du cdoe du travail, qui n'inclue pas les faris liés à l'exercice de la miosisn tlrtuaoe au trite des dépenses engagées par l'entreprise puor la foiformatn pnrloneolisefe ;

- des tremes " suos réserve d'une durée mliiname d'emploi de qtruae mios dnas l'entreprise " du peimrer alinéa de l'article 16 de l'accord, étant corntiears aux dtnipsosoiis de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux temres deeeqlslus un aroccd cleictlof puet prévoir les modalités de msie en ouevre du doit iendiivdul à la fmtiraoon tnat que le cuuml des driots ourtves est égal à une durée de 120 hueers sur six ans ;

- du cinquième alinéa de l'article 17 de l'accord, étant cinarrote aux dpotioiissns de l'article L. 933-3 du cdoe du travail, aux tmeres dleeseulqs l'initiative de la msie en ovruée du driot ieinvuidl à la foraomitn aprtnpaiet au salarié après acrocd de son employeur, la dptsosoiin de l'accord susvisée ayant puor efeit d'introduire des ritnretsocis à la msie en orevue du dirot par rporat à la loi ;

- de l'article 20 et du temre " éligible " du deuxième alinéa de l'article 22 (l'exercice du DIF en cas de licenciement) de l'accord, étant crotinreas aux diiiosnsptos de l'article L. 933-3 du cdoe du tavrail aux treems dqealeslus un aorccd ciectlof puet prévoir des anoicts piitrorerias au tirte du doit iuddienivl à la formation, mias clea ne puet avior puor effet de ltiemir ces aintocs à ces seuls cas.

L'avant-dernier triet de l'article 3 (Rôle en matière de formation) et le deirentr tret de l'article 6 (les misisnos perirroiaits de la CPNEF) de l'accord snot étendus suos réserve de l'application des dnstioioisps de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du travail, aux tmeres deslelques c'est l'acte de cstotonuiitn de l'OPCA qui fxie

les règles de détermination des anictos dnnnoat leiu à l'intervention de l'organisme et de répartition des rscruoeses etnre ces interventions.

Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dotispniosis de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail, aux trmees deueeqllss les dépenses liées au fceaeninnmt des activités et des taaurvx d'étude de l'observatoire pstrpioecf des métiers et des qcoaiiaunfltis pierss en cghrae par l'OPCA dnveoit être réalisées et non préaffectées.

Le deuxième tiert de l'article 12 est étendu suos réserve de l'application des dsoopiinsits de l'article R. 950-4 du cdoe du travail, aux termes dsluleqees les aticons de faotrmoim financées par l'employeur se déroulent conformément à un pmarmrgoe qui précise les moynes d'encadrement et de pédagogie mis en oeuvre.

Le dneirer turet de l'article 12 est étendu suos réserve de l'application des diosstionpis de l'article R. 950-13-4 du cdoe du taiarvl aux termes dlœeulqess sulees les dépenses d'accompagnement réalisées au trite de la vlotaaiidn des aciqus de l'expérience par l'employeur snot iuembtaps au ttire de la faooritmn ploneerssnfloie continue.

Atcirle 2

L'extension des effets et sotancins de l'accord susvisé est fitae à detar de la pltoaiiucbn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciuror et aux coinitonds prévues par ldiet accord.

AcItrie 3

Le dituerecr des rnaolteis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oeificfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bltuilen oiiefcfl du ministère, fclaucise ctnnovnoies civeollects n° 2005/04, dnobsiplie à la Ditecoirn des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0038 du 14 février 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de l'accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, 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'accord 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'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 8 février 2019.

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° 2018/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0084 du 9 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les dispositions de :

- l'accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la négociation de l'accord de convergence des conventions collectives du personnel des agences de voyages et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

Le premier alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 1 février 2017, n° 15-24.310) et le Conseil d'Etat (CE, 4 mai 2016, n° 380954).

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatives aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

- l'accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transitoire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les deuxième et septième alinéas de l'article 2 sont étendus sous réserve qu'à compter du prochain cycle électoral, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit composée uniquement des organisations représentatives dans le champ de la convention collective de la branche issue de la fusion par arrêté.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

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 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41,

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0045 du 22 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés de fusion des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019, et dans son propre champs d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 15 avril 2019 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme, 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'accord 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'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 17 février 2020.

Pour le 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° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés de fusion des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé, à la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 3 et le 2e alinéa de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 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 10 juillet 2020.

Pour le 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° 2020/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyage et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0302 du 15 décembre 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés de fusion des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par l'alternance (pro A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme susvisée.

A l'article 3, les mots : « 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 » et « du RSA, de l'ASS, » et « ou sortant d'un contrat unique d'insertion » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les certifications suivantes prévues à l'annexe de l'accord, qui ne sont pas inscrites au RNCP, sont exclues de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6324-3 :

- Animateur Polyvalent Tourisme Loisirs - RNCP 14968 ;
- LP Hôtellerie et Tourisme Spécialité Distribution Touristique - RNCP5295 ;
- LP Conception et Commercialisation de Produits Touristiques - 21179 ;
- LP Développement International de l'Entreprise vers les Marchés Emergents - RNCP19242 ;
- LP Hôtellerie et Tourisme SPE Distribution Touristique - RNCP5295 ;
- LP Management de la Relation Commerciale - RNCP15524 ;
- LP Management des Activités Commerciales - RNCP24748 ;
- LP Management International de l'Hôtellerie et de la Restauration - RNCP3396 ;
- Chargé de Projets Evénementiels - RNCP19205 ;
- Chef de Produit - RNCP 6575 ;
- Chef de Projets Marketing et Commercial - RNCP 29478 ;
- Concepteur de Supports de Communication - RNCP 11507 ;
- Concepteur Designer en Communication Graphique - RNCP 19402 ;
- Designer de Communication Graphique et Multimédia - RNCP 26461 ;
- LP Métiers des Réseaux Informatiques et Télécommunications, Administration et Sécurité des Réseaux (ASUR) - RNCP 6438 ;
- Responsable Marketing Touristique - RNCP17235.

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 30 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° 2019/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0065 du 17 mars 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés du 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019 susvisés, les stipulations de l'accord du 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les cinquième et sixième alinéas de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le quatrième alinéa de l'article 6.4 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

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 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

JORF n°0083 du 8 avril 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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, les stipulations de l'accord du 13 octobre 2020 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations des 6e et 9e alinéas de l'article 2 sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des

dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2234-2 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 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/48, disponible sur le site 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 personnel des agences de voyages et de tourisme (n° 1710)

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 personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 tel que modifié par les arrêtés des 5 janvier 2017 et 23 janvier 2019 susvisés, les stipulations de l'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 2 juillet 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° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.