

ACCORD DE BRANCHE SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES ORGANISMES DE TOURISME

I. PREAMBULE

Par application des dispositions de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux affirment la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour l'ensemble des Organismes de Tourisme.

Comme conséquence de la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, comme l'un des modes d'organisation des entreprises du secteur considéré, ceci permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant sensiblement à l'amélioration des conditions de travail des salariés et de leur qualité de vie.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord de branche s'accompagnera du maintien du salaire brut mensuel jusqu'alors pratiqué sur la base de 169 heures. Ce principe est affirmé sous diverses conditions ci-après exprimées qui font l'objet de l'assentiment des parties.

En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des Organismes de Tourisme, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque organisme.

Ces différentes formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon cinq modalités numérotées de 1 à 5 se suffisent en principe à elles-mêmes mais pourront faire l'objet d'aménagements spécifiques conformes au présent accord national dans le cadre d'accords internes à certaines entreprises ou groupements d'employeurs qui s'inscriront dans le respect du principe de la planification annuelle du temps de travail.

Par ailleurs les organismes pourront le cas échéant, recourir simultanément à l'une ou plusieurs des " modalités " ci-après décrites en fonction des nécessités.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 15 novembre 1975 modifiée, concernant les organismes de tourisme.

III. MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le présent accord est obligatoire lorsque l'effectif sera supérieur à 10 salariés. Il sera facultatif lorsque l'effectif sera inférieur ou égal à 10 salariés. Les partenaires sociaux s'accordent cependant à considérer comme souhaitable la mise en œuvre généralisée du présent accord. Celui-ci permettra à tout organisme relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10% de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, selon les modalités ci-après décrites et permettra aux entreprises qui le souhaitent de bénéficier des mesures d'incitations financières et de passer directement une convention avec les services de l'Etat.

MODALITE 1

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 ou 5 jours et les salariés bénéficient de 2 jours de repos rémunérés par trimestre, soit 8 jours par année civile.

La période de référence afférente à la prise de repos correspond à une période de trois mois qui suit le passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

4 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

4 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles pendant les périodes de sur-activité.

MODALITE 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures, sans pouvoir excéder 42 heures. Dans ce cas le salarié bénéficiera de jours de repos ouvrés tenant compte du nombre d'heures effectuées au delà de 35 heures à raison de 7 heures pour une journée. Les parties conviendront des modalités afférentes à la prise de ces jours de repos supplémentaires et à défaut d'accord la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur.

La prise de ces repos interviendra pour moitié au moins en période de basse activité pour les services concernés par journée (ou demi-journée à l'initiative du salarié) à raison de 7 heures par jour. Le crédit de jours de repos devra nécessairement être épuisé au terme de chaque année civile.

MODALITE 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré à raison de 5 semaines complémentaires par an.

Pour la première année d'application, la période de référence afférente à la prise de repos, se termine au 31 décembre de l'année en cours, au-delà la période de référence est l'année civile.

Trois semaines sont fixées à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires.

Deux semaines sont laissées au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles pendant les périodes d'éventuelle sur-activité.

En cas de période de sur-activité l'employeur pourra réserver deux périodes de six semaines consécutives, pendant lesquelles le salarié ne pourra pas prendre de congé de réduction du temps de travail.

Là où les périodes de sur-activité doivent être communiquées par l'employeur au début de la période de référence, cela ne peut amener l'entreprise à reporter les semaines de repos au-delà de celle-ci.

MODALITE 4

L'organisme adopte et applique, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours ou sur plusieurs semaines consécutives, soit un horaire de 39 heures ou moins, et en compensation sur un nombre de semaines identiques un horaire de 31 heures ou plus.

Dans ces conditions, les heures travaillées ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. La moyenne du temps hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser en pareil cas 35 heures.

MODALITE 5

L'organisme adopte un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur une période de trois, six, ou huit mois. La période de modulation peut varier jusqu'à 42 heures sur cinq semaines maximum et 28 heures minimum. Pendant cette période de modulation les heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire moyen et dans la limite maximale des 42 heures ne donne lieu à aucune majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Des accords d'entreprise pourront fixer les périodes de modulation et les conditions spécifiques de récupération, dans le cadre des principes définis par le présent accord.

Pendant la période de modulation les heures travaillées au delà de la 42^{ème} heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur. Le repos compensateur devra être pris dans le délai de la loi.

IV. SAISONNALITE

La saisonnalité est la période limitée dans le temps pendant laquelle l'organisme mobilise l'ensemble de son effectif pour répondre à l'objet de son activité principale. Pour cela, l'organisme détermine en concertation avec les salariés et leurs représentants l'aménagement du temps de travail et la période de saisonnalité dont il a besoin selon les principes suivants :

- Pour les entreprises ayant une activité sur une saison, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 6 mois.
- Pour les entreprises ayant une activité sur 2 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 7 mois.
- Pour les entreprises ayant une activité sur 3 saisons, la période d'activité saisonnière ne peut être supérieure à 8 mois.

Au-delà de 8 mois, la notion de saisonnalité disparaît.

V. CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DE LA MODULATION

L'employeur établit un programme indicatif de modulation au plus tard le 30 novembre précédant la mise en oeuvre de la modulation après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, et des salariés.

Ce programme indicatif énonce le nombre de jours travaillés par semaine ainsi que l'horaire de travail envisagé.

Les salariés sont avisés par tous moyens appropriés des variations d'horaires décidées ultérieurement en respectant un délai de prévenance raisonnable qui ne saurait être inférieur à 7 jours calendaires, et après consultation des représentants du personnel.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas compensé les heures effectuées en deçà de 35 heures en période de basse activité, en conservent le bénéfice, sauf en cas de rupture du contrat de travail à leur initiative.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectué au delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, recevront une indemnité compensatrice prenant en compte les droits ainsi acquis.

En toute hypothèse chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Si la durée du travail devient inférieure à 28 heures hebdomadaires l'organisme établira une demande de chômage partiel auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité...) et de congés payés, la durée de référence du temps de travail sera de 35 heures hebdomadaires. Le dispositif de la modulation ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée ni aux intérimaires.

VI. MISE EN OEUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Si les différentes modalités précédemment décrites ne recouvrent pas l'exhaustivité des cas envisageables dans le cadre de la réduction du temps de travail, il sera parfaitement loisible dans chaque organisme considéré de "panacher" lesdites modalités en fonction des nécessités des différents services de l'organisme ou d'en concevoir de nouvelles destinées à répondre à chaque situation spécifique, mais au travers d'un accord négocié, tout en respectant strictement les principes posés par la loi du 13 juin 1998 .

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue au présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

VII. REMUNERATION

Toute modulation du temps de travail fera l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle brute correspondant à 152 heures par mois sur la base de 169 heures payées.

Pour tenir compte des principes énoncés dans le préambule du présent accord résultant du maintien du niveau de rémunération pour l'ensemble des salariés nonobstant la réduction de leur temps de travail, les organisations syndicales signataires acceptent le principe d'une modération salariale prenant en compte l'augmentation des charges et des aides perçues par les entreprises.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur avant la signature du présent accord.

Afin de maintenir les niveaux de rémunération sur la base des 39 heures le taux horaire sera modifié de façon à maintenir le salaire de base.

VIII. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions de l'article L212-4 alinéa 2 du Code du Travail la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est ajouté un nouveau tiret à l'article 20 de la Convention Collective Nationale :

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

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dans les plus brefs délais un dispositif visant à définir les conditions dans lesquelles doivent s'effectuer les déplacements professionnels et les astreintes.

IX. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires par employé et par an, exceptionnellement utilisé, ne dépassera pas celui prévu à la convention collective des organismes de tourisme (50 heures).

X. TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours et semaines de repos, accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail, au prorata des jours travaillés.

En cas d'employeur unique, le seuil minimum des contrats à temps partiel ne sera pas inférieur à 22 heures hebdomadaires sauf pour les personnels à temps partiel choisis, les personnels effectuant des remplacements en week-end ou effectuant une activité de guide.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

L'alinéa 4 du b) Travail à temps partiel de l'article 12 de la Convention Collective Nationale est modifié comme suit :

En cas d'employeur unique, le seuil minimum des contrats à temps partiel ne sera pas inférieur à 22 heures hebdomadaires sauf pour les personnels à temps partiel

choisi, les personnels effectuant des remplacements en week-end ou effectuant une activité de guide.

XI. EMBAUCHES

Volet offensif : Volet offensif :

Conformément à la loi, les aides de l'Etat seront servies aux organismes anticipant la généralisation de la loi sur la réduction du temps de travail dès lors qu'ils procéderont à la création d'emplois correspondant à 6 % au moins de leur effectif, dans l'année qui suit la mise en place de la réduction du temps de travail.

L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant cinq années à compter de la date de l'embauche ainsi réalisée, dont deux sans possibilité de déroger.

Pour les trois suivantes l'employeur informera de façon motivée la commission paritaire des circonstances qui l'ont conduit à une décision contraire.

Volet défensif : Volet défensif :

Les organismes connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois pourront également bénéficier des aides de l'Etat.

Dans l'hypothèse où l'organisme souhaiterait solliciter les aides financières prévues dans le cadre de la Loi, une convention devra être signée entre l'organisme et l'Etat.

XII. GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les embauches pourront être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs dûment déclaré ou constitué et reconnu comme tel.

Ce mode d'embauche pourra concerner toutes les catégories de salariés et notamment le personnel d'encadrement.

XIII. PERSONNELS CONCERNES PAR LE PRESENT ACCORD

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les personnels des organismes à l'exception des cadres de direction .

A cet égard les signataires du présent accord estiment que sont considérés comme tels les cadres percevant une rémunération brute excédant deux fois le plafond annuel en vigueur de la sécurité sociale.

XIV. REEXAMEN DE L'ACCORD

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux organismes définis à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions sur celles prévues au présent accord.

L'accord sera éventuellement amendé pour tenir compte de la loi à paraître fin 1999.

XV. SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés par les partenaires sociaux à l'échelon national.

Une commission sera nommée par la Commission Mixte Nationale et sera chargée de suivre l'application de l'accord dans les organismes. Elle se voit également

confier la mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés à l'interprétation et /ou à l'exécution du présent accord.

Elle recevra copie des conventions spécifiques souscrites par les organismes ou les entités constituées par les groupements d'employeurs.

Elle sera composée paritairement d'un représentant par organisation signataire.

XVI. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er juin 1999.

XVII. EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

XVIII. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIX. DEPOT

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au Conseil des Prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - 210, Quai de Jemmapes- BP 11 - 75462 PARIS Cedex 10, conformément aux dispositions légales.

XX. CONDITIONS DE DENONCIATION

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'après une période de préavis de trois mois, à la demande d'une des parties signataires conformément à l'article L132-8 alinéa 1 du Code du Travail.

Les parties s'engagent à utiliser cette période de préavis, afin d'examiner la mise en place de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 30/3/99

En autant d'exemplaires que de parties signataires

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations patronales :

FNOTSI

FNGF

FNCDT

FNCRT

FNSRLA

Syndicats de salariés : Syndicats de salariés :

UNECTOIR

Fédération des services CFTD

SNEPAT-FO

SNPT CFE-CGC

CFTC

CHAMP D'APPLICATION

ACCORD DE BRANCHE

Les partenaires sociaux souscrivent sans exception à l'accord et partant engagent leurs mandants avec effet immédiat. L'extension confère valeur réglementaire à un accord d'ores et déjà obligatoire pour l'ensemble de la profession.

ACCORD CADRE

C'est en fait un accord de branche " réduit ", dans la mesure où il n'engage que les parties signataires s'il n'y a pas unanimité de souscripteurs.

Cet effet " réduit " ne se perpétue que jusqu'à l'extension qui, elle, donne caractère obligatoire à l'accord de fait de son extension.

COMPUTATION

En ce qui concerne le % de réduction du temps de travail l'article 3 du I dernier alinéa de la loi dispose que la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de 35 H. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire de travail.

Il résulte de ce qui précède que la loi pose bien le principe d'une réduction par rapport à l'horaire pratiqué dans l'entreprise et non point par rapport à la durée légale en vigueur. Ceci est de nature à " pénaliser " les entreprises qui de leur propre mouvement avaient déjà opéré une réduction du temps de travail. En d'autres termes l'esprit et la lettre de l'article 3 impliquent nécessairement une réduction proportionnelle de 10 % du temps de travail quand bien même la durée hebdomadaire se situerait en deçà de 39 H.

Exemple : pour une entreprise qui pratique un horaire collectif de 37 H par semaine la réduction du temps de travail aux termes de la loi devra être de 10 % c'est à dire 33 H hebdomadaires.

En ce cas, si l'entreprise adopte ce nouvel horaire elle pourra bénéficier des aides à condition de satisfaire simultanément au second critère (6 % d'effectif engagé dans le cadre d'un volet offensif et 6 % d'effectif maintenu dans le cadre d'un volet défensif).

PREVOYANCE

Les partenaires sociaux consacrent la généralisation du recours à un système de prévoyance pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Chaque organisme disposera de la liberté de choix de l'institution de prévoyance.