

Brochure n° 3061

**Conventions collectives nationales**

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs  
au service des agences de voyages  
et de tourisme**

---

**AVENANT N° 3 DU 16 JUIN 2008**

RELATIF À LA RÉVISION D'ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET0850850M*

IDCC : *1710*

---

Le préambule de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« PRÉAMBULE

Les signataires de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme sont convenus de réviser celle-ci afin de mettre à la disposition des entreprises et de leurs collaborateurs un outil moderne de classification et de reconnaissance des métiers et des compétences, de revaloriser sur le long terme les conditions d'emploi des salariés de la branche et donc de développer l'attractivité de celle-ci, en particulier vis-à-vis des jeunes.

La nouvelle classification répond à des exigences de clarification des critères d'évaluation des rôles, de simplification et d'actualisation de la liste d'emplois types, d'une meilleure et transparente progressivité au sein des filières d'emploi.

Les signataires ont le souci d'assurer la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les meilleures conditions, au bénéfice des entreprises et de leurs salariés. A cette fin, un guide d'accompagnement précisant les modalités d'application du nouveau régime de classification des emplois est proposé à chaque entreprise ; d'autre part, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions pour mettre celles-ci en œuvre.

Les signataires confirment leur volonté de revaloriser sur le long terme les conditions d'emploi au sein de la branche par la création d'écarts significatifs entre les salaires minima des différents groupes, mettant en place ainsi une réelle grille hiérarchique.

Les nouvelles dispositions sur les classifications et la revalorisation des salaires minima ont conduit les signataires à annuler ou réviser un certain nombre d'articles de la convention collective afin que les articles de celle-ci soient en cohérence avec ce nouveau cadre conventionnel.

Du fait de l'octroi d'un délai de 6 mois pour mettre en œuvre les nouvelles classifications, deux régimes de salaires minima devront coexister temporairement au sein de la branche : les salaires minima conventionnels de groupe (SMCG) pour toute entreprise dès la date de mise en œuvre des nouvelles classifications en son sein, les salaires minima conventionnels de niveau (SMCN) pour toute entreprise n'ayant pas encore mis en application les nouvelles classifications et pour une durée expirant au plus tard au terme du délai de 6 mois courant à compter de l'entrée en vigueur du nouveau régime de classification.

Enfin, les signataires, par un protocole additionnel, confirment leur engagement de poursuivre leur chantier de rénovation de la convention collective par la négociation en 2008 d'une liste de sujets arrêtés d'un commun accord et d'amplifier la modernisation des classifications en initiant au second semestre 2010 une négociation sur l'approfondissement des écarts hiérarchiques entre groupes et la possibilité et les modalités du passage d'une rémunération mensuelle minimale à une rémunération annuelle minimale.

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, les parties conviennent que les avenants n<sup>os</sup> 1, 2 et 3 du 16 juin sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2008. »

L'article 15 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 15

##### *Etablissement du contrat de travail*

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel, pour une durée indéterminée ou déterminée, fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire, dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Il doit indiquer :

- la nationalité, la date de naissance, le sexe de l'intéressé ;
- la date d'embauche ;
- le type et la durée du contrat ;
- la qualification, le groupe, etc. ;
- le cas échéant, le numéro d'emploi en référence à la grille d'emplois types prévue à l'article 5 ;
- la durée du travail et son aménagement ;
- la durée de la période d'essai ;
- les éléments de la rémunération ;
- l'adresse du lieu de travail.

Il doit également préciser que la présente convention collective lui est applicable.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit en outre préciser la répartition de leur horaire de travail. »

L'article 16 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 16

*Période d'essai*

La période d'essai doit figurer au contrat d'embauche.

a) Employés des groupes A et B :

La période d'essai est fixée à 1 mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu de part et d'autre sans préavis ni indemnités.

Cette période d'essai peut être exceptionnellement reconduite par accord entre les parties pour une durée maximum de 1 mois. Au cours de cette période, le préavis est fixé à 1 semaine. Cet accord fait l'objet d'un document écrit.

b) Techniciens et maîtrise des groupes C et D :

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Durant le premier mois, le contrat peut être rompu de part et d'autre sans préavis ni indemnités.

Durant le deuxième mois, le contrat peut être rompu de part et d'autre sans indemnités autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Toutefois, le préavis est fixé à 15 jours. Cette période d'essai peut être exceptionnellement reconduite, par accord entre les parties, pour une durée maximum de 2 mois, le préavis restant fixé à 15 jours.

Cet accord fait l'objet d'un document écrit.

c) Maîtrise du groupe E et cadres des groupes F et G :

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois.

Durant les premières 6 semaines, le contrat peut être interrompu de part et d'autre sans préavis ni indemnités autres que celles prévues par la réglementation en vigueur.

A compter de la septième semaine, le contrat peut être rompu de part et d'autre sans indemnités autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Toutefois, le préavis réciproque est fixé à 1 mois.

Cette période d'essai de 3 mois peut être exceptionnellement reconduite par accord entre les parties pour une nouvelle période maximum de 3 mois. Cet accord fait l'objet d'un document écrit.

Au cours de cette nouvelle période de 3 mois, le contrat peut être rompu de part et d'autre sans indemnités autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Toutefois, le préavis réciproque est fixé à 1 mois.

*NB.* – Dans le cas où, par le jeu d'un préavis tel que fixé aux alinéas a, b et c, le salarié est maintenu dans ses fonctions dans l'entreprise au-delà de la limite de la période d'essai, ce dépassement ne saurait impliquer un maintien

dans le poste à titre définitif dès lors que la notification d'essai négatif aura été effectuée par lettre recommandée ou contre reçu signé par l'intéressé avant le terme fixé pour la période d'essai.

Dans les cas *a* et *b*, le salarié n'a pas à donner de préavis en cas de départ lors du renouvellement de la période d'essai, l'employeur restant pour sa part tenu au préavis lorsqu'il prend l'initiative de la rupture de la période d'essai. »

L'article 18 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 18

##### *Affectation temporaire*

Toute affectation temporaire d'une durée supérieure à 1 mois doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé comportant les motifs et la durée prévisionnelle de l'affectation.

##### *a) Affectation inférieure :*

Lorsqu'un salarié doit assumer, à la demande de son employeur, pour une période n'excédant pas 6 mois, un emploi d'un groupe inférieur à celui qu'il occupe, son salaire contractuel et son groupe doivent lui être maintenus pendant la durée de cette affectation.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'accepter, pour une période supérieure à 6 mois, un emploi de classification inférieure à celui qu'il occupe, le salarié peut ne pas accepter ce déclassement. Dans ce cas, les dispositions de l'article 17 s'appliquent.

##### *b) Affectation supérieure :*

Lorsqu'un salarié est désigné pour remplir effectivement pendant une période supérieure à 1 mois – le cas du congé annuel excepté – les fonctions, telles que définies dans la classification des emplois, d'un salarié appartenant à un groupe supérieur, il reçoit pendant cette période une indemnité de fonctions, tenant compte de ce surcroît de travail et de responsabilités.

Cette indemnité ne pourra être inférieure pendant le premier mois à 50 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux groupes et, pendant les mois suivants, à 100 % de cet écart.

La délégation temporaire effectuée dans un groupe d'emploi supérieur ne pourra dépasser 6 mois. A l'expiration de ce délai, l'employé sera maintenu à titre définitif ou reclassé dans les fonctions antérieures. Toutefois, cette limitation de durée à 6 mois ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles (faits de guerre, maladie de longue durée, congé sans solde de femmes en couches, congé formation, période de formation professionnelle, congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise). Dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'employé qui a été délégué dans un groupe supérieur sera replacé dans sa fonction ou, à défaut, dans une fonction au moins équivalente à celle qu'il exerçait auparavant. La priorité pour le premier emploi vacant dans le groupe supérieur répondant à sa compétence professionnelle lui sera accordée. »

L'article 19 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 19

*Rupture du contrat de travail*

I. – Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, et quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail, signifiée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le préavis est ainsi fixé :

a) Employés des groupes A et B :

1. Licenciement.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave (art. L. 122-6 du code du travail) :

- le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31, comprise entre 1 mois et moins de 2 ans ;
- le préavis est fixé à 2 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31, d'au moins 2 ans.

2. Démission.

Le préavis est fixé à 1 mois.

b) Techniciens et maîtrise des groupes C et D :

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave (art. L. 122-6 du code du travail) ou en cas de démission, le préavis réciproque est fixé à 2 mois.

c) Maîtrise du groupe E et cadres des groupes F et G :

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave (art. L. 122-6 du code du travail) ou en cas de démission, le préavis réciproque est fixé à 3 mois.

II. – Heures de recherche d'emploi

Pendant la durée des préavis fixés aux paragraphes a, b, c, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'application de cette disposition ne doit entraîner aucune diminution du traitement des intéressés.

Ces heures, fixées d'un commun accord, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes.

En cas de désaccord, elles sont prises 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré de l'employé.

III. – Départ anticipé

Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin du préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de délai congé pour la période non effectuée.

Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit 1 semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis. »

L'article 20 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 20

##### *Indemnités de licenciement*

Les salariés comptant au minimum 2 années d'ancienneté, telles que définies à l'article 31 de la convention collective, auront droit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, au paiement d'une indemnité calculée de la manière suivante :

- pour chacune des 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise, 1/4 du salaire effectif mensuel tel que défini à l'article 27, à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle ;
- puis pour chacune des années d'ancienneté dans l'entreprise à partir de la onzième année, 1/3 de ce même salaire.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité pour chacune des années de présence sera calculée de la manière suivante :

- pour les employés : la moitié du salaire effectif mensuel tel que défini à l'article 27, à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle.
- pour les techniciens, agents de maîtrise et les cadres : les 2/3 de ce même salaire, à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata du temps de présence effective dans l'entreprise.

Lorsque la rémunération du salarié comporte une partie fixe et une partie variable, il convient, pour la partie variable, de prendre en considération la valeur moyenne de cette partie variable au cours des 12 derniers mois.

En tout état de cause, le montant de ces indemnités de licenciement ne peut être inférieur à celui prescrit par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

L'article 30 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

#### Chapitre V. – Rémunérations

#### « Article 30

Après 3 ans dans un groupe employés (5 ans dans un groupe techniciens et maîtrise) le salarié, à l'issue d'un entretien d'évaluation contradictoire avec sa hiérarchie, pourra se voir proposer un passage dans le groupe supérieur, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ; ce passage peut être subordonné au suivi d'une formation adaptée. En l'absence de promotion, et s'il n'a pas suivi de formation au cours de cette période, le salarié peut demander à son employeur, qui est tenu d'accéder à sa demande, une formation adaptée aux besoins de l'entreprise.

En cas de contestation, dans l'application de ces mesures, le salarié peut saisir la commission de conciliation de l'entreprise prévue à l'article 54 ou, à défaut de commission dans l'entreprise, la commission paritaire nationale. »

L'article 26 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 26

*Définition et classification des emplois*

Les définitions d'emplois et leur groupe sont fixées par accord paritaire national annexé à la présente convention (annexe I). »

L'article 27 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 27

Les rémunérations définies ci-après s'entendent pour l'horaire légal en vigueur.

1. Rémunération minimale conventionnelle de groupe.

Chaque salarié se voit garantir une rémunération minimale conventionnelle dans le cadre de l'une des options suivantes :

a) Un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe de classification attribué au poste du salarié ;

b) Une rémunération annuelle au moins égale au salaire minimum du groupe du poste attribué au salarié  $\times 12$  mois + 10 %, non compris les éléments de rémunération suivants : la prime d'ancienneté, les avantages en nature, l'intéressement et la participation, le paiement des heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ d'un salarié.

*NB.* – La rémunération minimale conventionnelle ne constitue pas une limite au salaire réel d'un salarié. Inversement, l'appartenance à un groupe n'est pas automatiquement déterminée en fonction du montant du salaire réel.

2. Rémunération réelle.

La rémunération réelle est la rémunération perçue par le salarié comprenant tous les éléments fixes de rémunération résultant tant de l'application de certains articles de la convention collective que de dispositions spécifiques du contrat de travail.

3. Rémunération effective.

La rémunération effective est le 1/12 du salaire brut imposable perçu par les salariés au cours des 12 derniers mois effectifs, tous les éléments de rémunération confondus, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non. »

L'article 28 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 28

*Augmentation individuelle*

Il peut être accordé au titulaire d'un emploi une augmentation de salaire individuelle sans que celle-ci entraîne automatiquement un changement de qualification ou de groupe. »

L'article 29 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 29

*Promotion*

On entend par promotion tout changement d'emploi entraînant le passage à un groupe supérieur. »

L'article 32 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 32

*Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 31.

Cette prime est calculée de la manière suivante :

- 3 % du SMIC de leur groupe d'emploi après 3 ans de présence, plus 1 % pour chaque année supplémentaire, avec un maximum de 20 ans. »

L'article 38 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 38

*Bulletin de paie*

Le bulletin de paie constate le paiement des appointements, il est établi conformément aux dispositions du code du travail.

Il comporte notamment :

- le code APE ;
- la dénomination de l'emploi exercé par le salarié et le groupe auquel il est conventionnellement rattaché en référence à l'annexe I de la présente convention ;
- la durée du travail rémunéré, les heures supplémentaires devant faire l'objet d'une mention distincte ;
- le détail de tous les éléments composant le salaire ;
- la mention que la convention collective est applicable au salarié. »

L'article 63 de l'actuelle CCN est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 63

*Obligations et engagements des parties*

La commission paritaire nationale devra, dans tous les cas, être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci, 15, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tout document pouvant éclairer la commission.



La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Un litige déjà enregistré auprès du greffe du conseil des prud'hommes interdit la saisine de la commission paritaire nationale. »

Fait à Paris, le 16 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAV.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV-CFTC ;

CGT-FO.