

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

AVENANT N° 54 DU 21 JUIN 2012
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1251271M
IDCC : 1316

Entre :

Le SATPS ;

Le GSOTF ;

Le CAP France ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le titre de l'article 61 de la convention collective nationale du tourisme social et familial devient :
« Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

Article 2

L'article 61, dans son entier, est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de valider ou non les accords signés dans des entreprises de la branche du TSF de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

Cette commission est composée paritairement de la manière suivante :

- le collège salarié comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est représenté par un nombre égal de représentants à celui de la composition du collège salarié.

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

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Les organisations d'employeurs doivent alors convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

Les avis rendus par la CPNIV de branche de la convention collective nationale du tourisme social et familial ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres. »

Article 3

Un article 12 *bis* est créé :

« Article 12 *bis*

Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement

1. Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise ou d'établissement qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation.

Pour cela, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

2. Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail.

3. Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme du temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue par la loi. »

Article 4

Dépôt, extension et application

Le présent accord sera fait en autant d'exemplaires que nécessaire et remis à chacune des parties contractantes.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Cet accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

(Suivent les signatures.)