

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**

ACCORD DU 20 JUIN 2019

RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DES SALARIÉS

NOR : ASET1951265M

IDCC : 1710

Entre :

Entreprises du voyage ;

SETO,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 20 août 2008 transpose aux salariés du privé le droit d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

Elles s'inscrivent dans la continuité du chapitre II de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises prévu à l'article 1^{er} de ladite convention.

L'accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour faciliter un dialogue social de qualité et de proximité.

Article 2

Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs dans les conditions suivantes :

- les accords exprès, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, du salarié et de son employeur, sont requis ;
- une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
 - les modalités d'organisation du travail au sein de l'organisme dans lequel le salarié est mis à disposition ;
 - l'éventuel maintien des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur. Une attention particulière sera portée au respect des droits à la formation, notamment au vu des évolutions législatives ;
 - les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
 - les obligations des parties ;
 - le terme de la convention ;
 - les conditions de retour dans l'entreprise telles que prévues à l'article 5 (période probatoire, préavis, état des lieux des compétences, etc.).

Les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale au salarié pendant sa mise à disposition sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Article 3

Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

Article 4

Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Article 5

Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, des discussions doivent être initiées avant son terme de façon tripartite selon les délais suivants :

- 1 mois avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;
- 2 mois avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;
- 3 mois pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

Au plus tard, 2 mois avant le terme pour un détachement de plus de 7 mois, de 1 mois pour un détachement de 3 à 6 mois et de 15 jours pour un détachement de moins de 3 mois le salarié,

avec accord exprès de l'employeur, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, la convention pourra être renouvelée.

Le cas échéant, les articles 2 et suivants s'appliquent à nouveau.

Dans le cas contraire, le salarié retourne dans son entreprise et bénéficie des conditions suivantes :

- le retour sur son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- un entretien individuel avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ;
- un état des lieux des compétences acquises pendant la mise à disposition. Les modalités de cet état des lieux, de préférence sous la forme d'un bilan des compétences, sont définies dans la convention tripartite de mise à disposition ;
- une formation de remise à niveau sur le poste si nécessaire, ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- l'organisation syndicale ou l'association d'employeur s'engage à établir un état des compétences acquises par le salarié détaché au cours de sa mission dans le délai correspondant à la date de renouvellement de sa convention.

En cas de rupture anticipée de la convention de mise à disposition, notamment si une période probatoire a été décidée, il est prévu des délais de prévenance comme suit :

- 15 jours avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;
- 30 jours avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;
- 45 jours pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

Article 6

Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés auprès d'un autre employeur.

Article 7

Publication. – Extension. – Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire de branche.

Article 8

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)