

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

**Avenant n° 67 du 2 juin 2021**

relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF  
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2150775M

IDCC : 1316

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GSOTF ;**

**CAP France ;**

**HEXOPEE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CGT CSD ;**

**SNEPAT FO ;**

**UNSA 3S,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre II de la convention collective nationale TSF relatif à la « Représentation du personnel ».

## Article 1<sup>er</sup>

Le sous-titre « Délégués du personnel » et l'article 4 du titre II « Élection des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par :

« Comité social et économique (CSE)

### Article 4 | *Mise en place et composition du CSE*

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP), il est institué un comité social et économique (CSE).

Les chefs d'établissement sont tenus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et selon le protocole d'accord préélectoral signé avec les organisations syndicales.

Les représentants sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles.

Le nombre de membres élus du CSE est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise. Il est déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les attributions du CSE sont énoncées aux articles 6 et 7 de la présente convention. Elles varient en fonction de l'effectif de la structure comme prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CSE, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est aussi rappelé que les structures peuvent par accord d'entreprise mettre en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail. Tout membre élu du CSE, titulaire ou suppléant ou tout salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), peut être représentant de proximité. »

## Article 2

L'article 5 du titre II relatif à l'électorat et éligibilité » est inchangé.

## Article 3

L'article 6 « Missions » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

### « Article 6 | *Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.*

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales

- concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
  - d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

## Article 4

L'article 7 « Exercice des fonctions de délégué » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

### « Article 7 | *Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées à l'article 6, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du code du travail, deux membres du CSE, désignés par celui-ci, assistent au conseil d'administration ou du conseil de surveillance des organismes, selon le cas, avec voix consultatives. »

## Article 5

Le sous-titre « Comité d'entreprise » et l'article 8 du titre II relatif à la « Création et élection du comité d'entreprise » sont supprimés et remplacés par l'article suivant :

### « Article 8 | *Fonctionnement du CSE (dispositions communes)*

#### Article 8.1 | *Heures de délégation*

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de « délégation », considérées comme du temps de travail effectif.

Si le CSE est mis en place dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé.

Ce crédit ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 18 heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élu s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;

- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 499 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de 12 mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 8.2 | Moyens du CSE**

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Compte tenu de la structure de l'établissement, ce local peut ne pas être mis à la disposition permanente et exclusive des membres élus du CSE.

Dans ce cas, les membres élus du CSE disposent alors du matériel de rangement nécessaire, fermant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les membres, est placée sous leur responsabilité.

### **Article 8.3 | Circulation et affichage**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus au CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus. Ils doivent être distincts de ceux qui sont affectés aux communications syndicales. »

## **Article 6**

L'article 9 relatif à l'électorat, éligibilité » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

### **« Article 9 | Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés**

Les membres élus du CSE sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dûment mandaté et les membres du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires. Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

L'ensemble est retranscrit dans le registre spécifique visé à l'article L. 2315-22 du code du travail.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les membres élus du CSE peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. »

## Article 7

L'article 10 relatif à la « Durée du mandat » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

### « Article 10 | *Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés*

#### Article 10.1 | *Réunion du CSE*

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;
- une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

Quatre réunions sont consacrées en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres élus du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires.

#### Article 10.2 | *Convocation et résolution du CSE*

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire du CSE. Il est communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion aux personnes suivantes :

- membres du CSE ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- médecin du travail ;
- inspecteur du travail ;
- agent de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) ;
- experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

#### Article 10.3 | *Consultations et informations récurrentes*

Le comité social et économique est consulté sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociale (BDES) rassemblant les informations nécessaires à ses consultations et informations récurrentes. La mise à disposition actualisée des données de la base vaut communication au CSE, ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmission à l'autorité administrative.

#### 10.4 | *Budget du CSE*

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise. Toutefois, en l'absence d'accord d'entreprise, l'article L. 2312-81 du code du travail prévoit que le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles doit être supérieur à celui existant l'année précédente. »

### Article 8

L'article 11 relatif à la « Mission du comité d'entreprise » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 11 | *Mise en place de la CSSCT*

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. »

### Article 9 | *Champ d'application*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

### Article 10 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 2 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)