

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 70 du 29 septembre 2021**

relatif à la mise à jour du texte de la CCNTSF  
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2151056M

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.

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

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des suivants de la convention collective nationale du tourisme social et familial :

- titre V relatif à la durée du travail (art. 37) ;
- titre VI relatif aux congés et absences (articles 38 à 42) ;
- titre VII relatif à la Formation (art. 43) ;
- titre VIII relatif aux absences pour maternité, maladie, ou accident (articles 45 à 47).

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

À l'article 37, alinéa 3, le renvoi à « l'article 47 » est supprimé et remplacé par un renvoi à « l'article 46 » du fait de la nouvelle numérotation proposée dans cet avenant.

## Article 2

À l'article 38 du titre VI, relatif au « Travail effectif », le troisième tiret de l'alinéa 2 est modifié comme suit :

« — les absences pour maternité, paternité, adoption ou accueil de l'enfant ; »

Au même article, le sixième tiret de l'alinéa 2 est supprimé et remplacé par :

« – les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail aux articles L. 3142-89 à L. 3142-101 (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle). »

## Article 3

L'alinéa 2 de l'article 40 du titre VI relatif au « Repos hebdomadaire », prévoyant que :

« Le repos hebdomadaire est de un jour et demi à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1982, fixé dans chaque établissement après consultation de l'intéressé et des délégués du personnel, et doit être obligatoirement pris par le salarié »,

est supprimé et remplacé par :

« À défaut, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins un jour et demi par semaine. »

Les autres alinéas de l'article 40 demeurent inchangés.

## Article 4

L'article 42 du titre VI relatif aux « Congés spéciaux » est supprimé et remplacé par :

« Congés spéciaux

### Article 42

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés, sur sa demande, au personnel :

#### 1. Événements d'ordre familial ou personnel

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement qui les motive, les bénéficiaires devant fournir, éventuellement, les justifications utiles.

Par ailleurs, les congés donnant lieu à rémunération sont accordés :

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables
- décès d'un enfant, selon les conditions de l'article L. 3142-4 du code du travail, 5 jours à 7 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou mère du conjoint, du frère ou de la sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant autre que le père ou la mère du salarié : 2 jours ouvrables ;
- plus le délai de déplacement, limité, au total à 2 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visé par le code du travail (articles L. 3142-89 à L. 3142-101).

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Ancienneté au moins égale à 1 an :

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

## **2. Congé pour enfant malade**

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 16 ans, des congés, dans la limite de 3 jours par an, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

## **3. Congés pour exercice d'un mandat syndical**

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an, congés non rémunérés.

## **4. Congé sans solde**

Tout ou partie du 13<sup>e</sup> mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde. La retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13<sup>e</sup> mois. Le salaire est maintenu durant le congé.

## **5. Congé de formation économique, sociale et syndicale**

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.  
Ce congé est rémunéré.

#### **6. Congés de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse**

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé de formation économique, sociale et syndicale, des congés rémunérés cadre jeunesse peuvent être accordés selon les dispositions réglementaires.

#### **7. Congés divers**

La législation prévoit d'autres formes de congés, entre autres le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

### **Article 5**

Les dispositions des articles suivants du titre VI demeurent inchangées :

- article 39 relatif à la « durée des congés payés » ;
- article 41 relatif aux « jours fériés ».

### **Article 6**

Le contenu de l'article 43 du titre VII « Formation » est supprimé et remplacé par :

« Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail soit rompu.

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont applicables.

Cet article est complété par un accord dédié et annexé à la présente convention. »

### **Article 7**

Au sein du titre VIII relatif aux « Absences pour maternité, maladie ou accident », la numérotation est modifiée comme suit :

L'actuel article 45 devient l'article 44 :

« **Article 44** | *Maladie et accident*  
[...] »

L'actuel article 46 devient l'article 45 :

« **Article 45** | *Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident*  
[...] »

Les dispositions de ces articles demeurent inchangées.

### **Article 8**

L'article 47 relatif à la « Maternité » est renuméroté article 46.

Le premier alinéa de cet article 46 relatif à la « Maternité » est supprimé et remplacé par :

« Pendant la durée légale du congé de maternité, l'entreprise effectue le paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail à toutes les intéressées ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté. »

Les dispositions des alinéas suivants (2, 3 et 4) de cet article demeurent inchangées.

## Article 9

Un nouvel article 47 (du fait de la renumérotation des articles précédents) est créé comme suit :

### « Article 47 | *Paternité et accueil de l'enfant*

Conformément aux dispositions légales, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 6 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours ou de 32 jours en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

## Article 10 | *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.

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

## Article 11 | *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 29 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)