

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 74 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour des titres IX, X et XI
de la convention collective

NOR : ASET2350257M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

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 fait l'objet d'avenants successifs.

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

- titre IX « Hygiène et sécurité. Conditions de travail » (articles 48 à 49) ;
- titre X « Rupture du contrat de travail » (articles 50 à 57) ;
- titre XI « Procédure » (articles 58 à 62) ;

Article 1^{er}

L'intitulé de l'article 48 du titre IX « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » est modifié comme suit : « Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail ».

Article 2

L'article 49 du titre IX est supprimé et remplacé par :

« Article 49 | Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

49.1. Attributions générales

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

49.2. Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, le CSE (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1. Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
2. Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
3. Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

49.3. Formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail.

49.4. Composition et attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les conditions rappelées à l'article 11 du titre II de la CCNTSF.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail).

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE. »

Article 3

À l'intitulé du titre X « Rupture du contrat de travail » est ajouté « à durée indéterminée ».

Article 4

L'article 51 du titre X, relatif au licenciement individuel, est supprimé et remplacé par :

« Article 51 | *Licenciement individuel*

Conformément aux dispositions légales, l'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque à un entretien préalable l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), dans le respect du délai prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Cette notification est le point de départ du préavis de licenciement. »

Article 5

L'article 53 du titre X, relatif au licenciement collectif pour motif économique est supprimé et remplacé par :

« Article 53 | *Licenciement collectif pour motif économique*

À titre préliminaire, il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. Parmi les dispositions qui s'appliquent, les partenaires sociaux rappellent que :

- le CSE est consulté sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel ;
- l'information donnée aux membres du CSE doit être accompagnée d'un document écrit exposant l'ensemble des dispositions prévues à l'article L. 1233-31 du code du travail et notamment les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi

que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel ;

- si, après consultation du CSE, les mesures de suppression d’emplois sont maintenues, l’ordre des licenciements doit notamment tenir compte des qualités professionnelles, de l’ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service (dans le respect des dispositions des articles L. 1233-5 à L. 1233-7 du code du travail).

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux membres des institutions représentatives du personnel, et aux conditions d’informations et de consultations doivent être respectées. »

Article 6

À l’article 54 du titre X, les termes « Délai-congé (préavis) » sont supprimés et remplacés par « Préavis ».

Article 7

L’article 55 du titre X est supprimé et remplacé par :

« Article 55 | *Indemnité de licenciement*

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée à tout salarié licencié, ayant au moins huit mois d’ancienneté ininterrompus dans l’entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié. Cette indemnité se calcule par année de présence dans l’entreprise et tient compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines ; en cas d’année incomplète, elle se calcule au *pro rata temporis* du nombre de mois complets.

Cette indemnité est équivalente à :

- un cinquième (1/5) de mois de salaire par année, à compter de la date d’entrée dans l’entreprise, pour les cinq premières années de travail effectif dans l’entreprise ;
- puis un demi (1/2) mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

Lorsque l’indemnité de licenciement découle de ce calcul (conventionnel), le montant de l’indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement.

Cette indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à celle prévue par le code du travail, il convient de retenir la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par le contrat de travail ou un usage.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l’ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au *pro rata temporis*.

Lorsqu’un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps complet, l’indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d’emploi accomplies à temps partiel et à temps complet, depuis son entrée dans l’entreprise. »

Article 8

L'article 56 du titre X « Certificat de travail » est annulé et remplacé par :

« Article 56 | Documents de fin de contrat

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (et sauf exception expressément prévue), lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle que soit la nature du contrat et quelle que soit la cause de la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

- identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social) ;
- identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- nature du ou des emplois successivement occupés ;
- périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois (et mention des différents établissements en cas de mutation).

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du préavis.

D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

- information relative au maintien des couvertures santé et des garanties prévoyance selon les conditions contractuelles en vigueur ;
- contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique ;
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en présence d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise ;
- ... »

Article 9

L'article 57 « Départ à la retraite » est supprimé et remplacé par :

« Article 57 | Départ volontaire à la retraite

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein.

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté à la date de son départ en retraite reçoit une indemnité dite de fin de carrière égale à 1/5^e de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

À noter que l'indemnité légale devra être versée si elle est plus favorable au salarié (art. L. 1237-9 et D. 1237-2 du code du travail). »

Article 10

Le titre XI « Procédure » est supprimé et remplacé par « Dispositions finales ».

À l'article 61.3 du titre XI, l'adresse mail citée est remplacée par « cppni@fftv.fr ».

Article 11 | 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 12 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)