

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 68 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour du titre III « L'emploi »
de la convention collective

NOR : ASET2350254M

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 opère une mise à jour du titre III de la CCN TSF relatif à « L'emploi » (articles 13 à 25).

Article 1^{er}

L'article 13 du titre III « Information sur l'emploi » est supprimé et remplacé par :

« Article 13 | *Emplois*

Article 13.1 | Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

■ L'autonomie/initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

■ La responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs ;

■ Le niveau de connaissance et/ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme ;

■ Le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.
F ⁽¹⁾	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
[1] Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.					

Article 13.2 | Non-discrimination et priorité d'embauche

Les employeurs sont tenus au respect du principe de non-discrimination. Ils s'engagent à ne pas prendre en considération les motifs déterminés par la loi, référencés à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter l'ensemble de leurs décisions allant de la phase de recrutement à la fin du contrat (accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale, conditions de travail, sanctions disciplinaires etc.).

Afin de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, l'employeur porte à la connaissance des salariés dont il a la responsabilité, les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans sa structure. En outre, une priorité sera donnée à tout salarié présentant les aptitudes et les qualifications nécessaires, avant tout recrutement externe d'un salarié en CDI. Pour cette nouvelle prise de fonction, toutes facilités seront données au salarié pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires. »

Article 2

À l'article 14 du titre III « Définition des contrats de travail » :

- les termes « Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel : » sont supprimés et remplacés par : « Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel : » ;
- les termes « les dispositions de l'article 19, 2^e, 3^e et 5^e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables » sont supprimés et remplacés par : « Pour l'ensemble de ces contrats, les dispositions relatives au contenu du contrat, à l'accès aux textes collectifs et à la période d'essai, prévues aux articles 19 et 20 de la CCN sont applicables. » ;
- au dernier alinéa, après les termes sous « contrat à durée déterminée » est ajouté « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

Article 3

L'intitulé de l'article 15 du titre III :

« Article 15 | *Personnel permanent*

15.1. Contenu des contrats »,

est supprimé et remplacé par :

« Personnel permanent (articles 15 à 18)

Article 15 | *Contenu des contrats* »

En outre, est inséré au 4^e tiret la mention « aux accords d'entreprises », entre les termes « convention collective » et « et au règlement intérieur lorsqu'il existe ».

Article 4

L'article 15 *bis* du titre III est renuméroté comme suit : « Article 14 *bis* "Communication de la convention collective nationale" », il sera désormais placé entre les articles 14 et 15 du titre III.

Le contenu de cet ancien article 15 *bis*, désormais 14 *bis*, est supprimé et remplacé par :

« Article 14 *bis* | *Communication de la convention collective nationale*

Les obligations de l'employeur en matière de communication de la CCN et de ses avenants diffèrent selon les salariés :

- concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente

- CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- concernant les salariés sous contrat à durée déterminée : au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour. »

Article 5

À l'article 16, relatif à la « Période d'essai » du titre III, la phrase « Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe » est supprimée.

Au sein du même article, les termes « Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs » sont supprimés et remplacés par « Ce renouvellement doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs ».

Enfin, les termes « le préavis observé par l'employeur est fixé à » sont supprimés et remplacés par « l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant ».

Article 6

À l'article 17 du titre III, les termes « conformément à l'article 13 » sont supprimés et remplacés par « conformément à l'article 13.2 ».

Article 7

L'article 19 « Contenu du contrat » du titre III est supprimé et remplacé comme suit, avec la création de deux nouveaux articles : 19.1 et 19.2 :

« Personnel saisonnier (articles 19 à 24)

Article 19 | Définition

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.

Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'un mois à dix mois par an, est dénommé « salarié saisonnier », dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Article 19.1 | Contenu du contrat

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois ;
- l'identité des parties ;

- les dates d’embauche et de fin de contrat ;
- le lieu d’affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu’il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d’entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d’essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l’objet d’un accord écrit.

Article 19.2 | Accords et convention collective applicables

Du fait de l’activité discontinuée des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d’entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l’emploi des saisonniers.

Au moment de l’embauche, l’employeur informe le salarié qu’il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et du règlement intérieur de l’entreprise et/ou d’un accord d’entreprise s’ils existent. »

Article 8

Les dispositions de l’article 25 « Personnels à statut particulier » sont supprimées et remplacées par :

« Une attention particulière doit être apportée aux personnels à statuts particuliers, parmi lesquels les salariés à temps partiel, les mineurs et les personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

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 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.)