

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 4 du 19 septembre 2023
relatif à la modification des dispositions de la convention collective

NOR : ASET2351015M

IDCC : 3245

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

SETO ;

Les Entreprises du Voyage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Article 1^{er}

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 2.3 :

Au 3° alinéa, après le mot « convention » sont insérés les mots « et signataires ».

Au 8° alinéa, le mot « signataires » est remplacé par les mots « organisations syndicales représentatives ».

2° À l'article 2.4 :

Une seconde phrase est ajoutée au 4° alinéa « La déclaration de dénonciation est adressée par la partie qui en est signataire aux services de la direction générale du travail ».

3° À l'article 3 :

Le 1° alinéa est remplacé par : « Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. »

4° À l'article 7.5 :

Au 1° alinéa, après le mot « national » sont insérés les mots « et interprofessionnel ».

5° À l'article 8.2 :

Au 5° alinéa, après le mot « peut » est inséré le mot « notamment ».

6° À l'article 10.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite de l'alinéa 2 :

« Il est rappelé que la branche publie chaque année un panorama de branche faisant état des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22, II, 9° et L. 2241-17 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, conviennent d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer les écarts de rémunération existant.

Les partenaires sociaux s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés, à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent également que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les entreprises concernées transmettront leurs diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes prévus à l'article L. 2312-36, 2° du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective à l'adresse email : cppni@entreprisesduvoyage.org.

Les indicateurs fournis sont ceux visés au A du 2° de l'article R. 2312-8 ou aux I et II du 2° de l'article R. 2312-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'État, dans le cadre des dispositifs du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore au titre des aides à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilité, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés. »

7° À l'article 10.2.3 :

Le titre de l'article est remplacé par :

« Actions dans les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas de délégués syndical ».

Après le mot « entreprises », sont insérés les mots « de moins de 50 salariés ».

8° À l'article 13.1 :

La liste figurant à l'alinéa 2 est complétée comme suit :

- les absences pour examens médicaux liés à la grossesse ;
- le temps passé en tant que conseiller du salarié dans les conditions visées à l'article L. 1232-9 du code du travail ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- la durée du projet de transition professionnelle tel que visé à l'article L. 6323-17-4 du code du travail. »

9° À l'article 16 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après l'alinéa 8 :

« Ces indemnités différentielles sont déterminées sous réserve du principe "à travail égal salaire égal", c'est-à-dire en tenant compte pour le surplus du salaire minimum conventionnel des critères d'appréciation d'éventuelles différences objectives de traitement dont la preuve pourrait être apportée telles que l'ancienneté, l'expérience du salarié et ses diplômes. »

11° À l'article 19.4.1 :

Les alinéa 2 et 3 sont remplacés par les mots suivants :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

10° À l'article 21.1.2 :

Au 14^e alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots « , en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

11° À l'article 22.4 :

Au 10^e alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots « , en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

12° À l'article 21.2 :

Le dernier alinéa est remplacé par :

- « L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence. »

13° À l'article 22.1.1 :

Les dispositions suivantes sont insérées après le dernier alinéa :

« Les partenaires sociaux rappellent que le caractère temporaire de l'emploi ne suffit pas à fonder la régularité du recours au CDD d'usage. Il appartient à l'employeur de

pouvoir établir la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié. »

14° À l'article 24.5 :

Le 1° alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur et sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié. »

15° À l'article 25.1 :

Est inséré un alinéa 2 :

« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. »

16° À l'article 25.1.5 :

Le titre de l'article « Garanties en termes de santé et de sécurité au travail » est remplacé par « Garanties en termes de santé et de sécurité et mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ».

Les dispositions suivantes sont insérées après la dernier alinéa :

« Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

Il est par ailleurs rappelé que la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (art. 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un volet mobilité dans les négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

■ Maternité et travail de nuit :

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.

■ Pause :

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. »

17° À l'article 25.1.5 :

Au 3° alinéa, Les mots « il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail » sont remplacés par « Il bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1 du code du travail ».

18° À l'article 25.1.6 :

Il est ajouté un deuxième alinéa « Le recours, même exceptionnel, au travail de nuit doit être justifié et prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ».

20° L'article 25.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le travail le dimanche est possible pour les entreprises couvertes par une dérogation au repos dominical.

Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur, qui devra être également pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée. »

21° À l'article 26.2.3 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :

« Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnelles.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail :

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, il n'est pas demandé aux salariés de se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- les salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pen-

- dant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
- les salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication :

Les partenaires sociaux de la branche encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :

1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en "importance haute" si une lecture et/ou réponse rapide(s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type "vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail" ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;

11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :

1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode "ne pas déranger" en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction "réception" des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :

- sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;
- former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des technologies de l'information et de la communication. »

20° À l'article 26.3 :

Est inséré un 4° alinéa :

« La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait.

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et les salariés concernés.

La convention individuelle de forfait en jours doit obligatoirement indiquer :

- les fonctions du salarié et le fait que celui-ci dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps justifiant le recours au forfait-jours ;
- le groupe auquel appartient le salarié ;
- la référence à l'accord collectif instituant le forfait-jours sur la base duquel la convention de forfait est conclue. Il peut s'agir de la présente convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
- le nombre, fixe, de jours travaillés sur une année ainsi que le calcul en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ainsi que les conséquences des absences sur le nombre de jours travaillés ;
- la rémunération brute forfaitaire correspondant au forfait-jours convenu et l'éventuel lissage de la rémunération ;
- les conditions dans lesquelles le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peut, s'il le souhaite et sous réserve d'un accord préalable écrit de l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée ;
- le nombre maximal/plafonds de jours travaillés après renonciation à des jours de repos ;
- le rappel de la majoration des jours supplémentaires en cas de renonciation à des jours de repos dans la limite de 12 jours prévue par la présente convention collective ;

- le rappel de l’obligation d’un avenant à la convention individuelle de forfait avant mise en œuvre de la renonciation à jours de repos dans la limite précitée et du fait que cet avenant ne peut être valable que pour l’année en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite ;
- le rappel des modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail du salarié en forfait-jour à minima tels que visés dans la présente convention collective. »

21° À l’article 26.7 rémunération :

Le dernier alinéa est supprimé.

22° Il est créé un article 26.8 « Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d’année pour les salariés en forfait jours » :

« Prise en compte des entrées en cours d’année

Le nombre de jours travaillés pour la première année d’un salarié en forfait-jours qui arrive en cours de période est déterminé comme suit : le nombre de jours travaillés chaque année, fixé dans la convention de forfait, est multiplié par le nombre de jours restant jusqu’à la fin de la période de référence à compter du premier jour d’exécution de la convention de forfait ; le nombre ainsi obtenu est divisé par 365.

Le nombre ainsi obtenu comprend la prise des congés payés acquis par le salarié.

Le nombre de jours de repos restant dans l’année sera alors égal au : nombre de jours ouvrés restant dans l’année pouvant être travaillés – le nombre de jours restant à travailler dans l’année.

Prise en compte des absences

■ Incidence des absences sur le nombre de jours de repos du forfait annuel en jours :
Les absences d’un ou plusieurs jours pour les motifs visés à l’article 13.1 alinéa 2 de la présente convention collective n’ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos.

La (ou les) journée(s) d’absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

■ Valorisation de l’absence par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés :

La journée d’absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés.

Elle est déterminée par le calcul suivant :

$$[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / (\text{nombre de jours prévus dans la convention de forfait} + \text{nombre de jours de congés payés} + \text{nombre de jours fériés tombant un jour ouvré} + \text{nombre de jours de repos})] \times \text{nombre de jours d’absence}.$$

Prise en compte des sorties en cours d’année

La méthode de calcul de la part de rémunération annuelle proratisée/lissée à laquelle le salarié a droit en cas de sortie en cours d’année revient à payer les jours travaillés (avec les jours fériés éventuels mais sans les repos pris) et proratiser les jours de repos selon le rapport entre les jours travaillés et les jours ouvrés dans l’année.

Soit :

Le nombre de jours travaillés (avec les jours fériés mais sans les repos pris) \times rémunération journalière, (étant précisé que la rémunération journalière correspond au rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés sur l’année).

Ainsi, les repos de la période d’absence sont payés au prorata. Les jours fériés de la période d’absence ne le sont pas. »

23° À l'article 28.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :

- « La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
 - pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
 - pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
 - pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Le salarié ayant le statut de travailleur nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés, l'employeur doit veiller à limiter la réalisation d'heures de travail de nuit à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation du voyage ou de la mission.

Les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir bénéficier des moyens de transport utilisés par l'employeur pour la réalisation du voyage ou à défaut, d'emprunter les transports en commun.

Dès lors que cela est techniquement possible, l'employeur veille à ce que le salarié en CDDU en mission sur un voyage d'au moins 7 jours ait accès à des outils pour joindre sa famille (téléphone, connexion wifi...). »

24° À l'article 29.2 :

Le premier alinéa est remplacé par :

- « La période des congés annuels s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril suivant. »

25° À l'article 33.1 :

Sont insérées les dispositions suivantes à la suite du 3^e alinéa et du tableau qui le suit :

- « Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt. »

26° À l'article 37.3 :

Au 1^{er} alinéa, sont ajoutés les mots « ou d'adoption » après les mots « maternité ».

27° À l'article 42 :

Le chiffre « 20 » est remplacé par « 50 ».

28° À l'article 43 :

Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

29° À l'article 48.2 :

Aux alinéas 1^{er} et 3^e, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

30° À l'article 53.2 :

Au 9^e alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

31° À l'article 54 :

À la dernière phrase du 1^{er} alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Article 4 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que modifié par le présent avenant.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)