

**Accord n° 40 du 19 juillet 2023**  
relatif au contrat à durée déterminée d'usage des guides-conférenciers

NOR : ASET2351068M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

1. Les organismes de tourisme s'inscrivent dans le secteur général du tourisme lequel constitue une activité fluctuante non seulement en fonction des saisons touristiques mais aussi selon des rythmes imprévisibles. C'est donc d'une part à une activité saisonnière qu'il convient de faire face, mais aussi à une activité où il est d'usage constant de recourir aux CDD pour des missions temporaires et de courtes durées.

C'est dans ce contexte et le cadre législatif de l'article L. 1242-2 du code du travail que vient s'inscrire le présent accord ; le code du travail prévoit au 3<sup>e</sup> dudit article la possibilité de compléter l'article D. 1242-1 du code du travail par l'ajout de nouveau secteur d'activité notamment par la voie de la convention collective étendue.

Les partenaires sociaux attachés au salariat ont dès lors décidé de négocier sur les contrats à durée déterminée d'usage exclusivement sur les métiers avec une activité de guidage : les guides-conférenciers, ne souhaitant pas que les entreprises du secteur aient exclusivement recours à des auto-entrepreneurs ou des indépendants.

C'est précisément l'objet de cet accord.

2. En effet, il apparaît que les différents cas de recours ne permettent pas l'emploi de personnel s'agissant de métiers dont les fluctuations ne suivent pas le rythme des saisons et ne sont pas prévisibles.

Ainsi, le tourisme institutionnel a-t-il notamment recours à des emplois liés au guidage, lesquels relèvent d'un secteur d'activité où il est d'usage de recourir à des contrats à durée déterminée.

Ces activités, par nature temporaire, sont liées aux prestations demandées par les touristes et les opérateurs touristiques, avec des délais de réservation très courts, des flux imprévisibles ni constants ni mesurables avec des nécessités de connaissances linguistiques et historiques, des missions de courtes durées parfois suivies d'autres missions dans les mêmes conditions et selon le choix des guides et des différents professionnels.

**3.** Il est par ailleurs constaté le caractère multi-employeurs de ces métiers, et la volonté de laisser la liberté d'organisation du calendrier des guides-conférenciers.

**4.** La branche a déjà travaillé sur la spécificité de ces métiers par la mise en place d'un accord n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel instaurant la possibilité du travail à temps partiel modulé pour les guides-conférenciers et les chargés de promotion.

Cet accord a vocation à favoriser le recrutement en CDI en permettant une modulation du temps de travail sur l'année.

Toutefois, cet accord ne se révèle pas suffisant et manifestement pas adapté aux missions de courte durée des guides-conférenciers, en conditionnant le CDI à un minimum de 300 heures par an. Il n'a pas eu les échos souhaités dans la branche.

Il est apparu et il demeure l'usage constant de recourir aux CDD et non pas au CDI.

**5.** Il est constaté l'existence de lacunes juridiques quant aux relations de travail entre les guides-conférenciers, et les organismes de tourisme, ce qui apparaît comme un obstacle à la promotion des activités touristiques et culturelles, mission essentielle des organismes de tourisme.

Cette incertitude juridique faisant courir un risque financier sérieux aux organismes de tourisme est en outre de nature à freiner le développement de cette profession et plus généralement l'emploi dans une période où l'activité touristique doit se redévelopper. La crise sanitaire a exacerbé ces caractéristiques.

La sécurisation de ces contrats successifs et la reconnaissance du recours aux CDD d'usage par les entreprises du secteur (comme le font les agences de voyages ou les musées) est donc nécessaire pour une évolution majeure de ce secteur.

**6.** La CPPNI s'est donc saisi de cette difficulté pour négocier puis conclure le présent accord complétant l'article D. 1242-1 précité relatif aux secteurs d'activité permettant le recours aux CDD d'usage, en créant un nouveau secteur d'activité, favorisant ainsi l'employabilité des guides-conférenciers et donc le développement de cette profession sur l'ensemble des territoires nationaux, le présent accord ne concernant pas les autres activités et emplois professionnels.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

**1.1.** Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

**1.2.** En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures

de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

## **Article 2 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

## **Article 5 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Publicité**

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

## **Article 8 | Commission de suivi et clause de revoyure**

**8.1.** La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

**8.2.** Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

Il sera notamment fait l'analyse du nombre de CDD usage, de leur durée et de toutes autres informations utiles décidé par les partenaires sociaux.

**8.3.** Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

## **Titre II Le recours au CDD d'usage**

### **Article 9 | Recours au CDD d'usage**

**9.1.** Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, de recourir au CDD d'usage au sens des dispositions de l'article L. 1242-2 3<sup>e</sup> du code du travail.

**9.2.** Le constat de l'existence de l'usage constant du recours au CDD d'usage n'est pas exclusif des autres cas de recours légaux de l'article L. 1242-2 du code du travail, dès lors que les conditions légales et jurisprudentielles sont remplies.

**9.3.** Le CDD d'usage conclu dans le cadre des présentes dispositions doit faire expressément référence au présent accord.

### **Article 10 | Emplois concernés**

Le CDD d'usage concerne les emplois de guides, interprètes, conférenciers titulaires d'une carte professionnelle de guide conférencier engagés à l'échelon 2 niveau 2, le niveau 2.2 étant un indice minimal.

Le recours au CDD d'usage pour les guides, interprètes et conférenciers est justifié par la nature temporaire de l'activité et des missions qu'elle comporte.

Ces activités de guidage sont par nature temporaires en raison d'éléments concrets et objectifs exposés dans le préambule du présent accord. Il appartient néanmoins à chaque employeur de vérifier les conditions concrètes du recours pour chaque recours CDD d'usage.

### **Article 11 | Contrat de travail**

**11.1.** Un contrat de travail écrit doit être établi et signé au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (art. L. 1242-13 du code du travail).

**11.2.** Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'une mission précisément définie ; dans ce dernier cas, il doit mentionner la durée minimale d'engagement et la définition de la mission.

**11.3.** Le contrat de travail comporte les mentions qui permettent de vérifier qu'il se situe dans le champ de recours du contrat à durée déterminée d'usage et notamment au terme des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail, les mentions suivantes :

- l'identité des parties, numéro de sécurité sociale, adresse de la structure et représentant légal ;
- la mention du CDD d'usage et la référence au présent accord ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage tel que la nature de la visite, le lieu, l'heure... ;

- éventuellement la nature de la mission et la durée minimale ;
- la date de début du contrat ;
- le terme du contrat lorsque cette date est déterminée ;
- la fonction, l'indice, le niveau et la qualification, le statut ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la durée du travail ;
- éventuellement la période d'essai ;
- le lieu de travail ;
- les régimes de retraites et de prévoyance appliqués au salarié ;
- les références à la convention collective applicables ainsi que les accords d'entreprise.

**11.4.** La période d'essai n'est applicable qu'au 1<sup>er</sup> CDD d'usage.

**11.5.** Le contrat prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'échéance du terme prévue dans le contrat, ou du fait de la réalisation de la mission pour laquelle il est conclu.

**11.6.** Il est rappelé que le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

## **Article 12 | Ancienneté**

**12.1.** L'ancienneté est déterminée à compter du 1<sup>er</sup> CDD d'usage dans la structure conclu et signé postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve qu'aucune interruption entre 2 contrats de travail d'une durée supérieure à 12 mois ne soit intervenue. Les périodes d'activité et les périodes non-travaillées entre deux activités d'une durée inférieure à 12 mois sont décomptées pour le calcul de l'ancienneté.

**12.2.** L'ancienneté ainsi calculée donne lieu à l'application de l'article 20 de la convention collective et à la mise en place de la prime d'ancienneté. Les seules périodes d'interruption inférieures à celles mentionnées à l'alinéa précédent n'affectent pas l'ancienneté du salarié.

## **Article 13 | Contreparties**

**13.1.** Le niveau minimal d'engagement se situe au niveau 2.2 d'indice minimal tel qu'il résulte de la convention collective et de ses avenants.

**13.2.** La durée minimale de travail effectif d'un CDD d'usage est de 3 heures.

**13.3.** Au terme de chaque contrat une indemnité de précarité de 15 % du salaire brut hors indemnité de congés payés est versée.

**13.4.** Le guide-conférencier bénéficie de la couverture santé dans les conditions de l'article 5.1.b de l'accord relatif à la couverture santé obligatoire du 15 septembre 2015 et modifié par avenant n° 34 du 2 novembre 2021.

**13.5.** La structure prend en charge la part salariée des cotisations retraite base et complémentaire.

## **Article 14 | Principe d'égalité de traitement**

Il est expressément rappelé le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés nonobstant la nature du contrat de travail ainsi que le principe de non-discrimination tel que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail.

De même, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que l'ensemble des acteurs de la branche s'engagent à appliquer.

*Fait à Paris, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)