

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Avenant n° 7 du 31 janvier 2025 relatif à la modernisation des dispositions de la convention

NOR : ASET2550161M

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 moderniser les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en :

- substituant le terme de « salaire minimum hiérarchique » à celui de « salaire minimum conventionnel » jusque-là utilisé dans la convention collective ;
- modifiant les dispositions relatives à l'acquisition de congés en payés en arrêt maladie en application de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole ;
- apportant d'autres précisions à la convention collective.

Article 1^{er} | *Salaire minimum hiérarchique*

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

1° Le dernier alinéa de l'article 11.1.1 est remplacé par :

« Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum hiérarchique de groupe est défini (SMH), conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail. »

2° Le titre de l'article 12.3.1 est remplacé par « Salaires minima hiérarchiques ».

3° À l'alinéa 1 de l'article 12.3.1, le mot conventionnel est remplacé par « hiérarchique ».

4° Aux alinéas 2, 3 et 4 de l'article 12.3.1, le mot « hiérarchique » est ajouté à la suite de chaque occurrence du mot « minimum ».

5° À l'alinéa 4 du sous-titre « indemnité de fonction » de l'article 16 le mot « conventionnel » est remplacé par « hiérarchique ».

Article 2 | *Acquisition des congés payés en arrêt maladie*

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

L'article 33.1 « Indemnisation » est remplacé par :

« Article 33.1 | *Régime des congés payés et de l'indemnisation en arrêt maladie*

En cas d'arrêts de travail dont la durée est inférieure à un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

Retour du salarié avant la fin de la période de prise de congés

Si, au moment où il reprend le travail, l'employeur est en mesure de faire prendre au salarié les congés non pris durant son absence ou d'identifier les dates au cours desquelles il pourra les prendre durant la période de référence en cours, il n'y a aucun report, mais un simple décalage des congés payés.

En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés

Par dérogation, le délai de report de quinze mois débute à la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue à être suspendu.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre.

Ainsi lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Cette dernière règle exige que deux conditions soient remplies :

- l'absence, pour cause de maladie ou d'accident, doit être d'au moins un an ;
- cette durée s'apprécie à la date de fin de chaque période d'acquisition (et non de prise) des congés payés.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre si l'information a été faite régulièrement.

Obligation d'information

Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'obligation d'information pèse sur l'employeur quelle que soit la durée de l'arrêt.

Durant la période de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, il sera pris en compte la rémunération à hauteur de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés associée à ces périodes selon la règle du dixième, conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et percevant de manière effective des indemnités journalières de sécurité sociale pour les jours d'absence découlant de son arrêt maladie, a droit :

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs sont affiliés ;
- pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité pleine	Indemnité réduite
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

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.

En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de sa maladie, puisse recevoir un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

Article 3 | *Autres modifications de la convention de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides*

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

1° Le troisième alinéa de l'article 2.3 est remplacé par :

« – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou adhérentes et signataires ; »

2° À l'article 25.1.1, au deuxième alinéa, après le mot « services », sont ajoutés les mots « d'utilité sociale ».

3° L'alinéa 11 « Congé maternité » de l'article 25.1.5 est remplacé par :

« 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. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de la salariée pour une durée n'excédant pas un mois dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail. 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.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. »

4° À l'article 27.5, à l'alinéa 3, les mots « article 44 » sont remplacés par « article 27.3 ».

Article 4 | *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 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents.

Article 6 | Durée et suivi de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 7 | 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).

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 8 | 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 9 | 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 31 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)