



lus Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

# Réformes du droit du travail et dispositions conventionnelles



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

## UNE EQUIPE DEDIEE AUX ORGANISMES DE TOURISME :

- Laurent DESCHAUD
- Marine VAQUETTE
- Florence RIQUOIR (Service Technique)

CONSEIL DE VOTRE FEDERATION EN COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPPNI)

UN CABINET PRESENT SUR TOUT LE TERRITOIRE NATIONAL

# Principes généraux modifiant l'ancienne articulation des normes

Les dispositions relatives à la durée du travail et aux congés sont entièrement réorganisées autour du triptyque : ordre public ; champ de la négociation collective ; dispositions supplétives.

Plus précisément sont concernées les dispositions suivantes :

- le travail effectif, les astreintes et le régime des équivalences ;
- la durée légale et les heures supplémentaires ;
- les règles fixant les durées maximales du travail ;
- les conventions de forfait ;
- les mesures de répartition et d'aménagement des horaires et les règles relatives au travail de nuit ;
- les règles relatives au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- les dispositions sur le repos quotidien et les jours fériés ;
- les règles relatives aux congés payés.

Il en est de même pour le CSE et la négociation collective.

Pour l'ensemble des mesures précitées, le texte propose une refonte de leur architecture : sont ainsi constitutives de l'ordre public la plupart des règles fixant un cadre global aux différentes dispositions concernées. Le champ de la négociation collective couvre l'ensemble des règles auxquelles il est ouvert une possibilité d'adaptation par voie conventionnelle, dans le respect des dispositions d'ordre public.

**Parallèlement, les ordonnances MACRON (art. L 2253-1 du code du travail) sont venues poser les principes de prévalence légale de la branche pour certains thèmes et de prévalences des accords d'entreprise dans les autres matières.**

**Ainsi, pour négocier, il convient de vérifier dans quel champ se situe le thème de la négociation :**

- si il appartient à l'ordre public, la négociation de branche ou d'entreprise ne pourra pas être moins favorable aux dispositions légales ;**
  
- à défaut, il convient de vérifier s'il appartient à un thème de prévalence de la branche à laquelle un accord d'entreprise ne pourra pas déroger de façon moins favorable ;**
  
- à défaut d'appartenir à un thème de prévalence de la branche, l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, voire même au Code du travail si les dispositions ne sont pas d'ordre public.**

# Cas de primauté de la branche ou accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise (sauf garanties au moins équivalentes)

	Avant	Après
Prévalence légale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salaires minima,</li> <li>- classifications,</li> <li>- garanties collectives complémentaires</li> <li>- prévention de la pénibilité</li> <li>- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>- mutualisation des fonds de la formation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salaires minima hiérarchiques ;</li> <li>- classifications ;</li> <li>- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;</li> <li>- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;</li> <li>- garanties collectives complémentaires ;</li> <li>- mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, en matière d'équivalence et de temps partiel (durée minimale et compléments d'heures);</li> <li>- mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire ;</li> <li>- mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;</li> <li>- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</li> <li>- conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;</li> <li>- modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies;</li> <li>- cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice;</li> <li>- rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire</li> </ul>

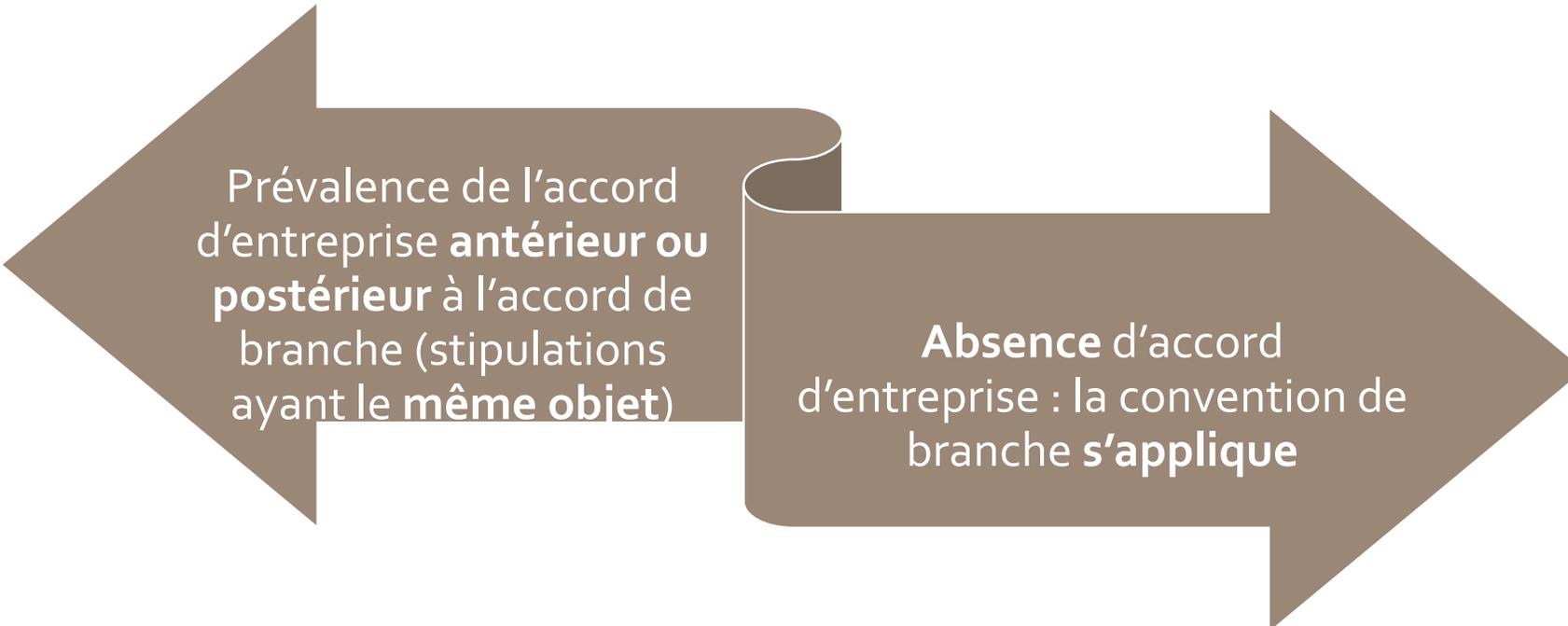
# Cas de primauté de la branche ou de l'accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise

(sauf garanties au moins équivalentes)

+ Suppression de l'obligation de négociation sur l'ordre public conventionnel

	Avant	Après
<b>Prévalence conventionnelle</b> (clause de 'verrouillage')	<ul style="list-style-type: none"><li>– si prévu par l'accord de branche (L. 2232-5-1) (mais interdiction impossible quand l'accord de branche est supplétif : en matière de durée du travail)</li><li>– prévalence résultant d'accords de branche antérieurs à la loi du 4 mai 2004 (L. n° 2004-391 du 4 mai 2004, art. 45).</li></ul>	<p>Si prévu par l'accord de branche ou accord de niveau supérieur et uniquement en matière de (C. trav., art. L. 2253-2) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;</li><li>– insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;</li><li>– effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;</li><li>– primes pour travaux dangereux ou insalubres</li></ul> <p>Clauses antérieures prévoyant une prévalence dans ces 4 domaines applicables si « confirmées » avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.</p>

# Primauté de l'accord d'entreprise dans les autres matières



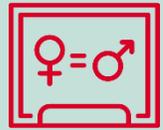
Prévalence de l'accord d'entreprise **antérieur ou postérieur** à l'accord de branche (stipulations ayant le **même objet**)

**Absence** d'accord d'entreprise : la convention de branche **s'applique**

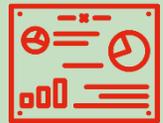
# Ordre public: Négociations obligatoires tous les 4 ans au moins



négociation sur la **rémunération**, le **temps** de travail et le **partage** de la valeur ajoutée dans l'entreprise



négociation sur **l'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes et la **qualité** de vie au travail



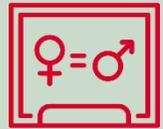
dans les entreprises d'au moins 300 salariés : **gestion des emplois** et des **parcours professionnels**

# Négociations obligatoires à titre supplétif en l'absence d'accord de méthode



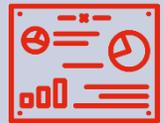
## Chaque année

- négociation sur la **rémunération**, le **temps** de travail et le **partage** de la valeur ajoutée dans l'entreprise



## Chaque année

- négociation sur l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes et la **qualité** de vie au travail



## Tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- Gestion des **emplois** et des **parcours** professionnels



## Négociation collective

- **Négocier avec les OS**

# Principe du caractère majoritaire de l'accord

- Condition de majorité de 50% avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018

## Rattrapage:

- Si accord conclu par OS représentatives ayant obtenu entre 30% et 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au premier tour des élections, validation référendaire par les salariés possible
- Cette consultation des salariés peut être demandée par les organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.
- Au terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.



# Critères de représentativité

## 7 critères de représentativité

- respect des **valeurs républicaines**
- **indépendance**
- **transparence** financière
- **ancienneté 2 ans** dans le champ professionnel et géographique
- **audience** électorale;
- **influence**, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- **effectifs** adhérents et les **cotisations**.

7

## Appréciation des critères

- valeurs républicaines / indépendance / transparence financière = **satisfaits de manière autonome et permanente**
- influence / effectifs d'adhérents et cotisations / ancienneté / audience électorale (au moins égale à 10 %) = **appréciation globale**.



## Ordre public absolu

- Les conditions légales de la représentativité syndicale sont **d'ordre public absolu**.

# Audience électorale

## Niveau de calcul

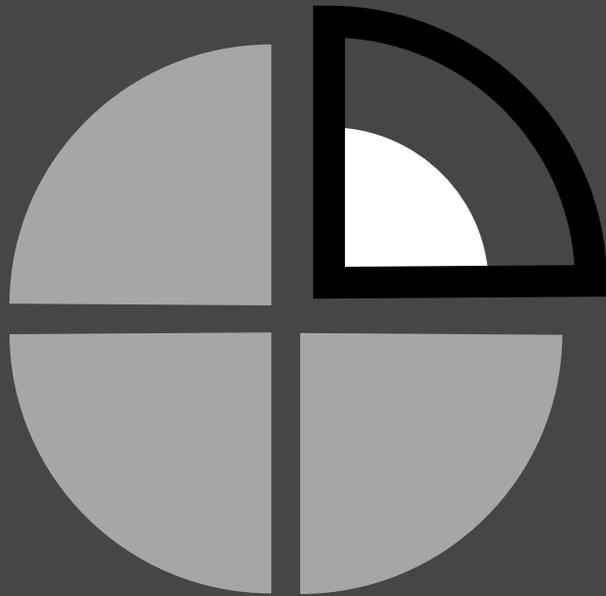
- Au moins 10% des suffrages exprimés lors du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires du CE ou de la DUP
- A défaut de DUP ou de CE : élections des DP.
- Une fois mis en place : 1<sup>er</sup> tour CSE

## Audience valable pour le cycle électoral

- Représentativité pas remise en cause par élections partielles ou transfert d'entreprise

Disposition d'ordre public  
Impossible d'y déroger.

10 %

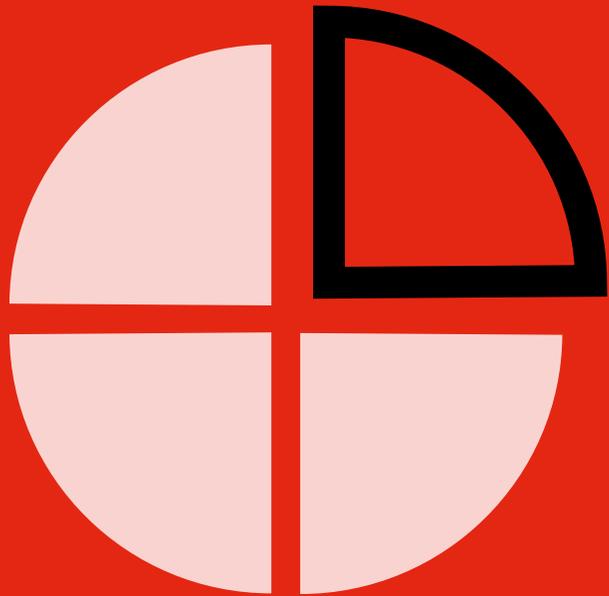


## Négociation collective

- **Négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

# Nouvelles conditions de conclusion (+ révision et dénonciation) des accords sans DS

<b>Entreprises de moins de 11 salariés</b>	<p>Conclusion <b>d'accords référendaires</b> (majorité des 2/3 des salariés) sur tous les sujets ouverts à la négociation (remarque : dénonciation possible dans le mois avant anniversaire de l'accord uniquement)</p> <p>Décret : employeur définit modalités de consultation référendaire qui peut être effectuée par tout moyen. Consultation durant le temps de travail, au moins 15 j après communication aux salariés du projet d'accord. Contestation possible devant le TI dans les 15 j (3 j pour contestation électorat).</p>
<b>Entreprises de 11 à 49 salariés</b>	<p>Conclusion <b>d'accords avec</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>des élus titulaires du CSE (mandatés</b> ou non par une OS représentative) représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections</li><li>• <b>des salariés, non élus, mandatés par une OS représentative</b> : l'accord doit être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés)</li></ul> <p>L'accord peut porter sur tous les sujets ouverts à la négociation</p> <hr/> <p><b>Faculté supplémentaire dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE</b> : conclusion <b>d'accords référendaires</b> (majorité des 2/3 des salariés) sur tous les sujets ouverts à la négociation.</p>
<b>Entreprises d'au moins 50 salariés</b>	<p>Conclusion d'accords avec :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>les élus titulaires du CSE mandatés</b> par une ou plusieurs OS représentative. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</li><li>• Si absence d'élus du CSE mandatés par une OS, <b>avec les élus titulaires du CSE</b> (non mandatés) représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. Pas de validation référendaire. Accord ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre nécessite un accord collectif</li><li>• Aucun élu n'a souhaité négocier : <b>un salarié mandaté</b> (par une OS représentative). Accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</li></ul>



# Comité social et économique

# Calendrier de mise en place

**Principe mise en place lors du renouvellement de l'une des IRP. Au + tard 31/12/2019**

**Mais aménagements**



## **PAP signé avant 23/09/2017**

Elections DP/ CE/DUP/CHSCT selon anciennes dispositions

CSE mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par :

- accord collectif
- décision unilatérale employeur après consult CE (à défaut DP / DUP)



## **Fin des mandats après 23/09/2017 mais avant 2018**

- Prorogation des mandats jusqu'au 31/12/2017
- Prorogation possible de 1 an par accord collectif ou décision unilatérale après consultation IRP



## **Fin des mandats en 2018**

Durée pouvant être réduite ou prorogée au plus d'un an par :

- accord collectif
- ou décision unilatérale après consultation IRP

## **Fin des mandats en 2019**

Durée pouvant être réduite au plus d'un an par :

- accord collectif
- ou décision unilatérale après consultation IRP



# Effectif requis

## Effectif légal d'au moins 11 salariés

- Création du CSE : 11 salariés.
- Seuil atteint 12 mois **consécutifs**.

## Article 8 de la Convention collective :

La mise en place ainsi que le renouvellement des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'élection des délégués du personnel avec suppléant est obligatoire dans tous les organismes occupant au moins 5 salariés. Elle relève de l'initiative de l'employeur et intervient à la même date que celle du comité d'entreprise si celui-ci existe.

Les délégués du personnel sont élus pour « quatre ans » et rééligibles. « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à deux ans » Ils bénéficient, au titre exclusif de leur mandat conventionnel du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite de 15 heures par mois. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a créé le comité social et économique (CSE) qui consacre la fusion en une seule instance des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du CHSCT.

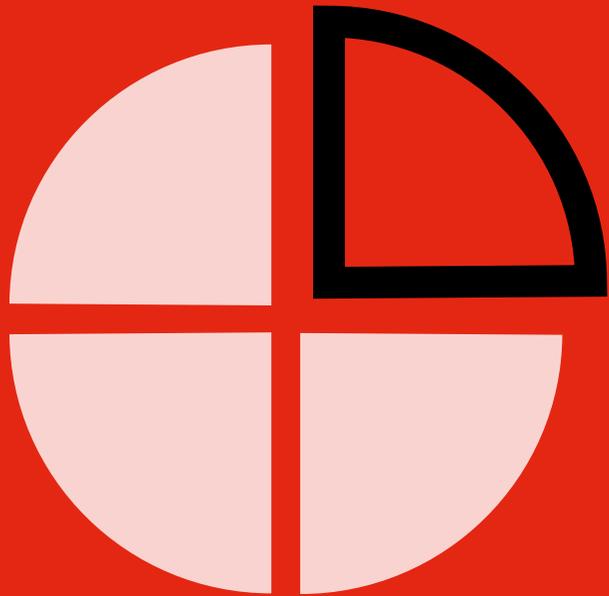
Ainsi, au terme de l'article L 2311-2 nouveau entrant en vigueur le 1er janvier 2018, un CSE est mis en place dans les entreprises ayant atteint l'effectif de onze salariés pendant douze mois consécutifs.

Les dispositions légales relatives aux anciennes instances (DP, CE et CSHCT) disparaissent donc.

Les stipulations conventionnelles visant des instances légales qui ont désormais disparues, celles-ci n'ont plus d'objet.

A ce titre, l'article 8 de la Convention collective nationale des Organismes de tourisme prévoyant la mise en place de « DP conventionnels » ne peut plus être appliqué puisqu'il est fondé et vise des dispositions légales et une instance qui n'existe plus.

Désormais il n'existera plus de DP conventionnels dans le Tourisme.



# Dispositions de la CCN des OT

# Temps de travail effectif

- **Art 16 de la CCN assimile à du temps de travail effectif:**

- les périodes de congés payés;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation;
- Les absences pour maternité ou adoption;
- Les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an;
- Les congés syndicaux;
- Les périodes de service nationale obligatoire, les périodes de service civil;
- Les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail;
- Les absences pour maladie dans la limite de 3 mois par période de référence pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

- **La durée de travail légale de 35 heures hebdomadaires peut être dépassée, mais:**

- la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures;
- Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures et la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

# Déplacements professionnels – article 17 CCN

- **Définitions**

- Il y a **déplacement** lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu de travail.
- Il y a **voyage** lorsque l'éloignement, le temps de trajet aller-retour et/ou le contenu de la mission empêchent le salarié de rejoindre chaque soir son domicile.

- **Modalités d'indemnisation**

- **Déplacement** : Le temps de mission (= temps réel passé dans l'exécution de la mission) et le temps de déplacement sont considérés comme du temps de travail effectif.
- **Voyage**: Le temps de mission est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de voyage (aller-retour) pris en dehors du temps de travail est comptabilisé et payé pour les 5 premières heures comme du temps de travail à 100%. Au-delà de 5 heures, elles sont indemnisées à 50% du temps passé.

# Modalités d'organisation du temps de travail

L'accord de branche du 30 mars 1999 permet la modulation du temps de travail selon 5 modalités différentes en son article III:

- **Modalité 1:** L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 ou 5 jours et les salariés bénéficient de 2 jours de repos rémunérés par trimestre, soit 8 jours par année civile;
- **Modalité 2:** L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures sans pouvoir excéder 42 heures;
- **Modalité 3:** L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction de travail est organisée sous forme de repos rémunéré à raison de 5 semaines complémentaires par an (25 jours RTT);
- **Modalité 4:** L'organisme adopte et applique, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours ou sur plusieurs semaines consécutives, soit un horaire de 39 heures ou moins, et en compensation sur un nombre de semaines identiques un horaire de 31 heures ou plus;
- **Modalité 5:** Modulation de l'horaire hebdomadaire de 35 heures sur une période de 3,6 ou 8 mois

# Modalités d'organisation du temps de travail

- **PAS D'ANNUALISATION SAUF CONCLUSION ACCORD D'ENTREPRISE**
  
- **EXCLUSION DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DES INTERIMAIRES DU DISPOSITIF DE MODULATION**
  
- **HEURES SUPPLEMENTAIRES**
  - Le contingent d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 130 heures.
  - Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur au choix du salarié:
    - De 30% pour les 8 premières heures supplémentaires
    - Et de 50% au-delà.

# Temps partiel – Accord 13 du 3 décembre 2014

- **Principe posé par l' article L 3123-7 Code du travail :** La durée minimale du salarié à temps partiel est de 24 heures hebdomadaires, sauf accord de branche étendu prévoyant une durée inférieure.
- **Exception légale de l'article L 3123-7 alinéa 3:** Une durée inférieure peut être fixée pour:
  - CDD de remplacement d'un salarié absent;
  - Permettre à un salarié qui le demande expressément et par écrit de faire face à des contraintes personnelles;
  - Permettre à un salarié qui le demande expressément et par écrit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.
- **Exception conventionnelle:** La durée minimale légale peut être portée à:
  - 22 heures hebdomadaires pour les conseillers en séjour
  - 5 heures hebdomadaire pour le personnel d'entretien et de ménage

# Temps partiel – Accord 13 du 3 décembre 2014

- **Des heures complémentaires** peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat et font l'objet d'une majoration de salaire:
  - De 20% pour celles effectuées dans la limite de 10%;
  - De 30% pour celles effectuées au-delà du 10ème.
- **La modulation du temps partiel est également prévue pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariat) pour lesquelles il est possible de porter à l'année la modalité 5 de l'accord du 30 décembre 1999.**
- **L'article 7 de l'Accord du 3 décembre 2014 prévoit en son article 7 la possible modulation du temps partiel:**
  - Pour les guides et chargés de promotion;
  - Lorsque la durée annuelle minimale de travail est de 300 heures.

# Forfaitisation des cadres – Accord du 30 mars 1999 article XIII bis modifié par avenant 5 septembre 2006

- **Principes légaux généraux avant la loi travail du 8 août 2016**
  - S'adresse aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
  - Mis en place par accord collectif ou accord de branche
  - De 218 jours maximum et respect du repos quotidien de 11 heures
  - Rémunération forfaitaire minimale et adaptée à la charge de travail
- **Complément jurisprudentiel:**
  - Accord doit assurer respect de la charge maximale de travail ainsi que les repos journaliers et hebdomadaires et l'amplitude
- **Sécurisation par loi Travail :**
  - Employeur contrôle la charge du travail qui doit être raisonnable

- **L'accord doit déterminer:**

- Catégories de salariés
- Période de référence du forfait
- Nombre de jours de travail dans la limite de 218 jours
- Prise en compte des arrivées et départs en cours d'année
- Caractéristiques des contrats
- Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail
- Modalités d'entretien entre l'employeur et le salarié
- Droit à la déconnexion

- **En cas de carence de l'accord, le contrat de travail peut combler les dispositions manquantes.**

# Forfaitisation des cadres – Accord de branche tourisme

- 210 jours maximum
- Repos quotidien de 11 heures
- Contrôle de la charge de travail
- Les autres dispositions doivent être intégrées dans les conventions individuelles de forfait

# Ancienneté

- **Notion d'ancienneté et prime d'ancienneté (article 20)**
  - Temps de présence
  - Temps partiel = Temps complet
  - Sont assimilés à des temps de présence les périodes militaires obligatoires, congés payés, maladie, maternité, accident, congés parentales, congés de formation
- **Notion d'ancienneté et gratification (article 21)**
  - L'ancienneté est définie au sens de la présence effective de l'article 16-1
- **Notion d'ancienneté et indemnité (article 13)**
  - Présence ou ancienneté: notion à définir
- **Accord de branche n° 25: réécriture de l'article 13**
  - L'ancienneté est défini à l'article 16-1

# Rémunération

- **La rémunération est constituée d'un salaire indiciaire (salaire de base)**
  - Indice plancher
  - Indice payé
- **Et de la prime d'ancienneté (article 20)**
- **Le SMIC correspond à l'indice 1323 au 1<sup>er</sup> janvier 2018 / à l'indice plancher 1308**
- **La grille de qualification de l'article 38 doit donc être revalorisée (page 139)**
- **La valeur du point résulte de l'accord du 8 octobre 2015: 1,133 euros**

# Les congés – Articles 24 à 28

- **Les congés payés**
  - 2,5 jours par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables
  - Calcul en jours ouvrables
  - Nombre de jours acquis indépendant de la durée de travail
  - Les jours fériés chômés tombant pendant les CP sont récupérés
- **La prise des congés payés**
  - La période de prise des CP doit comprendre la période 1<sup>er</sup> mai – 31 octobre
- **Rémunération des congés payés**
  - L'indemnité de congés payés est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence ou a minima au maintien du salaire habituel
- **Un salarié malade pendant ses congés voit ses congés reportés à une date ultérieure après l'accord des parties**

# Fractionnement – Article 25

- Le congé principal est de 24 jours ouvrables (4 semaines) et une cinquième semaine
- Le fractionnement ne peut pas être imposé par l'employeur
- En cas de fractionnement, un congé de 12 jours ouvrables minimum doit être accordé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre
- La 5<sup>ème</sup> semaine n'est pas concernée par le fractionnement
- 3 à 5 jours de fractionnement = 1 journée supplémentaire et au-delà de 5 jours = 2 jours supplémentaires
- Le nombre de jours accordés est de 6
- Seuls les congés payés posés en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai/31 octobre peuvent générer des jours de fractionnement (interprétation CPPNI)

# Les congés spéciaux

- **Congés pour événements familiaux – article 27 et articles L 3142-1 et L 3142-4**
  - Mariage ou pacs du salarié : 4 jours
  - Mariage d'un enfant: 2 jours
  - Mariage d'une sœur ou d'un frère: 1 jour
  - Décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint, ou frère et sœur du salarié, du concubin : 3 jours
  - Naissance ou adoption : 3 jours
  - Décès du conjoint (pacs) ou d'un enfant de la cellule familiale : 5 jours
  - Déménagement: 2 jours
  - Annonce d'un handicap chez un enfant : 2 jours

# Autres congés

- **Congés pour évènement d'ordre familial – article 28-1**
  - Enfant de moins de 16 ans malade, accidenté, handicapé : 3 jours par an
  - Enfant de moins d'un an : 5 jours par an
  - Enfant de moins de 16 ans avec trois enfants à charge : 5 jours par an
  - Au-delà congés non rémunérés de 3 mois maximum
- **Accord n° 18 du 20 avril 2017 (Egalité homme/femme)**
  - si maladie, accident ou handicap d'un enfant à charge d'un salarié d'un an d'ancienneté, possibilité de travailler 6 mois à temps partiel (renouvelable une fois)
- **Congés de solidarité familiale – articles L 3142-6 et suivants du Code du travail**
  - ascendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital : 3 mois non rémunérés
- **Congés de formation économique et sociale: 12 jours par an rémunérés pour tout salarié et 18 jours par an pour animateurs des stages (article 28-2 réactualisé)**

# Formation

- **Avenant n° 16 du 27 octobre 2016 : AGEFOS PME**
- **Accord n° 17 d'octobre 2016 : rémunération des apprentis**
  - De 16 à 20 ans révolus: 55% du SMIC si qualification inférieure au Bac et 65% si qualification supérieure
  - De 21 à 25 ans révolus: 70% du SMIC si qualification inférieure au Bac et 80% du SMIC au delà
- **Accord n° 21 du 19 février 2018 : Mise en place d'un titre CQP « Référent de accueils touristiques »**
- **Accord n° 22 du 27 mars 2018: Mise en place d'un titre CQP « Chargé de projets e-tourisme »**

# Compte Epargne Temps - Accord du 28 octobre 2009 modifié par avenant du 31 mai 2018

- Application directe après consultation des IRP
- Sur volontariat et après accord de l'employeur
- Applicable à tout salarié d'une ancienneté d'au moins 24 mois
- Transfert des jours capitalisés de l'accord du 28 octobre 2009
- Alimentation du CET
  - Limité à 11 jours ouvrés ou 13 jours ouvrables par an
  - Pas de plafond cumulé
  - Report de la 5<sup>ème</sup> semaine et des RTT dans la limite de 50%
  - Report des jours de repos forfait jours et repos compensateurs des heures supplémentaires et majorations travail du dimanche, jours fériés et travail de nuit, heures de dépassement du forfait heures
  - Abondement de l'employeur de 1 jour pour 11 jours capitalisés
  - Report au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent la signature de l'accord des éventuels reliquats de CP, RTT... sans limite

- **Utilisation du CET**

- Congés pour convenances personnelles, congés longue durée, congés liés à la famille, fin de carrière, temps complet/temps partiel, cessation totale ou progressive d'activité
- Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié (enfant à charge moins de 20 ans atteint d'une grave maladie)
- Pour la formation

- **Tenue des comptes**

- Une journée = 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire ou 1/22<sup>ème</sup> pour un forfait jours

- **Garantie par l'AGS de 6 fois du PASS**

- **Cessation du CET**

- rupture du contrat ou cessation d'activité de la structure