

CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE TOURISME

Accord relatif au Compte Epargne temps

Préambule

Un régime de compte épargne temps ou CET est institué dans la branche des organismes de tourisme afin de permettre, dans les structures qui souhaitent le mettre en oeuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles ; d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Cet accord complète les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, de la Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 « portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise », de celle du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat » et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

Article 1 – champ d'application – Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté continue de 24 mois à l'ouverture du compte.

Le compte épargne temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droits au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2 – Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, tels que définis ci après :

- Le report de tout ou partie de la 5ème semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;

mebat
UP
BUC
Cley

- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 50 Jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3 – Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de :

- un congé pour convenance personnelle
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique)
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...)
- un congé de fin de carrière
- un passage de travail de temps complet à temps partiel
- une cessation totale ou progressive d'activité

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4 – Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix

mebat
 25
 2
 C. C.

- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un DIF pris sur son temps personnel, pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5 – Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année.

Article 6 – Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5^{ème} de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures

Avec le bulletin de paie du mois de décembre, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel) sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 7 – Délai de prise du congé

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 8 – Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lors qu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus, est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

UP Blo
mcbel
4
3
[Signature]

Article 9 - Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants,

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un pacs
- invalidité du salarié
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière
- mariage ou conclusion d'un pacs
- naissance ou adoption d'une enfant
- divorce ou rupture d'un pacs
- achat ou agrandissement de la résidence principale
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'évènement correspondant.

Article 10 - Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation, est soumise à cotisations et contributions (CSG, CRDS) sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 11 - Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail
- de la cessation d'activité de la structure

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Article 12- Prise d'effet et durée

meber
9
UP DK
4
lib

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prend effet à la date à la date du 1^{er} janvier 2010.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre de parties signataires avec un préavis de 6 mois.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le code du travail.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L 22-61-10 du code du travail l'accord sera maintenu pendant une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, les signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan sur le fonctionnement et les difficultés ayant pu apparaître.

Dans cette hypothèse, le présent accord pourra faire l'objet d'un avenant.

Article 13- Modalités de gestion et de garantie des CET.

L'externalisation de la gestion du CET s'imposera à toutes les structures dépourvues de représentants du personnel et sera facultative pour les autres, pour lesquelles une information sera donnée annuellement. En toute hypothèse, l'externalisation doit être gérée par l'Organisme retenu par la Commission Mixte Paritaire de la Branche, cette désignation faisant l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 14 – Notification – Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'Emploi de Paris et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à extension auprès du Ministère du travail.

Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la Commission Mixte Paritaire.

Fait à Paris, le 28 octobre 2009

Les organisations professionnelles d'employeurs :

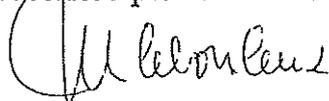
- **FNOTSI (Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative)**

11 rue du faubourg Poissonnière

75009 PARIS

UP BA 4
mebd
[Signature]
[Signature]
[Signature]
5

Représentée par Mme LEBOULEUX



- **FNCRT (Fédération nationale des comités régionaux de tourisme)**
17 avenue de l'Opéra
75001 PARIS

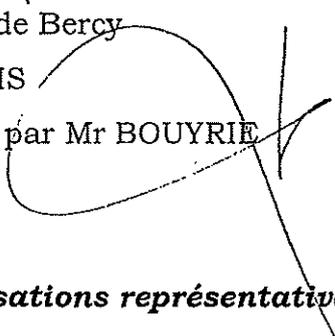
Représentée par Mr PERIN

- **FNGDF (Fédération nationale des gîtes de France)**
56 rue Saint Lazare
75009 PARIS

Représentée par Mr SIMON

- **RN2D (Réseau National des Destinations Départementales)**
74/76 rue de Bercy
75012 PARIS

Représenté par Mr BOUYRIE



les organisations représentatives de salariés :

- **UNECTOURE (Union Nationale des Employés et Cadres du Tourisme)**
211 Avenue CARNOT
17000 LA ROCHELLE

Représenté par Mr DAGUIER



- **CFDT**
Tour Essor 14 rue Scandicci
93508 PANTIN CEDEX

Représenté par Mr BOKONGO



• **CFE CGC**
59 rue du Rocher
75008 PARIS

Représenté par Mme BOULLY



• **CFTC.CSFV**
197 rue du Faubourg Saint Martin
75010 PARIS

Représenté par Mme GODEFROY



• **CGT**
263, rue de Paris
93515 Montreuil Cédex
Représenté par Mr ROMEO

• **CGT-FO SNEPAT**
131 rue Danremont
75018 PARIS
Représenté par Mr POYET



**Avenant à l'accord du 28 octobre 2009
relatif au Compte Épargne Temps – CET –
de la Branche des Organismes de Tourisme**

Entre

- les **Organisations professionnelles d'employeurs** d'une part,

et

- les **Organisations représentatives des salariés** d'autre part,

membres de la Commission Mixte Paritaire de la Branche des Organismes de Tourisme, et ci-après dénommées « les parties »,

il est conclu le présent avenant à l'accord relatif au Compte Épargne Temps du 28 octobre 2009 visant à organiser les mesures d'application dudit accord.

Article 1

L'article 13 de l'accord susvisé précise que la gestion du CET est confiée à un organisme extérieur :

- Obligatoirement dans les structures dépourvues de représentants du personnel ;
- Facultativement dans les autres.

Sa désignation incombe à la Commission Mixte Paritaire de la Branche.

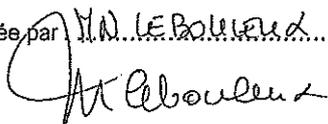
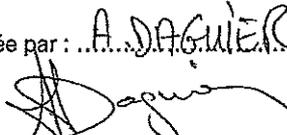
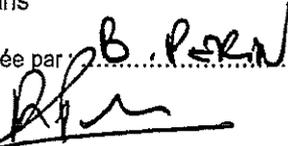
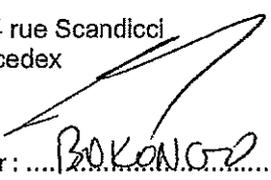
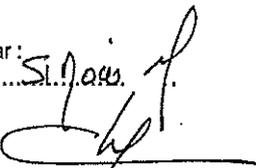
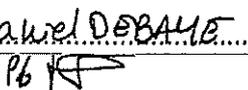
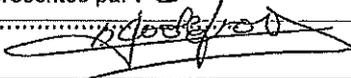
Après un appel d'offre, les parties ont sélectionné le groupe Malakoff Médéric pour assurer la gestion du CET au travers de ses filiales spécialisées.

Article 2

Sont donc désignés comme gestionnaires des CET instaurés dans les structures appliquant l'accord du 28 octobre 2009 :

- **Fédéris Épargne Salariale**, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés, dont le siège social se situe 45 rue des Acacias Paris 17^{ème},
- **Fédéris Gestion d'Actifs**, pour la gestion financière des engagements CET des entreprises, dont le siège social se situe 20 bis rue La Fayette Paris 9^{ème},

Signatures membres de la Commission mixte paritaire de la Branche

Organisations professionnelles d'Employeurs	Organisations représentatives des salariés
<p>• FNOTSI (Fédération Nationale des Offices de Tourisme et Syndicats d'Initiative) 11, rue du faubourg Poissonnière 75009 Paris</p> <p>Représentée par : <u>M. LE BOULEUX</u> </p>	<p>• UNECTOIR (Union Nationale des Employés et Cadres du Tourisme) 211, avenue Carnot 17000 La Rochelle</p> <p>Représentée par : <u>A. DAGUIER</u> </p>
<p>• FNCRT (Fédération Nationale des Comités Régionaux de Tourisme) 17, avenue de l'Opéra 75001 Paris</p> <p>Représentée par : <u>B. PERIN</u> </p>	<p>• CFDT Tour Essor, 14 rue Scandicci 93508 Pantin cedex</p> <p>Représentée par : <u>B. KONIG</u> </p>
<p>• FNGDF (Fédération Nationale des Gîtes de France) 56, rue Saint Lazare 75009 Paris</p> <p>Représentée par : <u>S. G. G.</u> </p>	<p>• CFE CGC / FNECS 59, rue du Rocher 75008 Paris 9, rue de Rocroy 75010 Paris</p> <p>Représentée par : <u>J. C. BULLY</u> </p>
<p>• RN2D (Réseau National des Destinations Départementales) 74 / 76, rue de Bercy 75012 Paris</p> <p>Représenté par : <u>Daniel DEBAYE</u> </p>	<p>• CFTC CSFV 197, rue du Faubourg Saint Martin 75010 Paris</p> <p>Représentée par : <u>D. BODEFROY</u> </p>
	<p>• CGT 263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex</p> <p>Représentée par :</p>
	<p>• CGT-FO SNEPAT 131, rue Danremont 75018 Paris</p> <p>Représentée par :</p>

ANNEXE TARIFAIRE

TARIFICATION DU « CET Organismes de Tourisme »

	Tarif
Tenue administrative des Comptes Individuels	
<p>➤ Forfait annuel par compte géré ^(*) :</p> <ul style="list-style-type: none"> De 1 à 10 comptes gérés De 11 à 30 comptes gérés De 31 à 50 comptes gérés Plus de 50 comptes gérés 	<p>10,00 € HT</p> <p>6,00 € HT + un forfait de 40 € HT</p> <p>5,50 € HT + un forfait de 40 € HT</p> <p>5,00 € HT + un forfait de 40 € HT</p>
Gestion financière des engagements	
<p>➤ Commission de souscription sur versements affectés aux FCP suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Fédérés Monétaire Fédérés Sérénité <p>➤ Forfait annuel de tenue du compte « espèces - titres » dédié au CET ^(*)</p>	<p>0,20 %</p> <p>0,20 %</p> <p>30,49 € HT</p>

^(*) Ces forfaits, facturés directement à l'entreprise, sont révisés chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des services constatée au 1^{er} décembre de chaque année.

Tarifs en vigueur au 1^{er} janvier 2010.