

Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial du 28 juin 1979

Avenant n°71 du 8 novembre 2021, relatif aux minima conventionnels dans la Branche du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316)

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie (qui a donné lieu à une augmentation du SMIC à compter du 1^{er} octobre 2021) et servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions intervenues en application de l'**avenant n°64 du 27 novembre 2019** ayant le même objet.

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective (IDCC 1316).

Article 2 : Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit, au 1^{er} janvier 2022 :

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL (montants bruts)
A	1 600 €
B	1 624 €
C	1 658 €
D	1 787 €
E	2 038 €
F	2 374 €
G	2 960 €

Article 3 : Mention du salaire minimum conventionnel brut sur le bulletin de salaire

Chaque entreprise matérialise lisiblement, sur chaque bulletin de paie des salariés qu'elle emploie, le différentiel entre le salaire minimum conventionnel (correspondant à la grille de classification de la branche) et le salaire effectivement versé.

Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial du 28 juin 1979

En pratique, cela pourra apparaître de la façon suivante sur le bulletin :

Ligne 1 – Montant du salaire minimum conventionnel ;

Ligne 2 – Salaire brut versé par l'entreprise.

Ces indications permettront aux salariés d'avoir connaissance du minimum conventionnel et de mesurer son évolution.

Article 4 : Disposition relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L.2241-8 du Code du travail et à l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 5 : Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 6 – Clause de revoyure et création d'un groupe de travail

Les partenaires sociaux décident de créer un groupe de travail ayant pour objet l'actualisation du système de rémunération dans la branche du TSF dès le début de l'année 2022.

Ils conviennent, en outre, de se réunir au 1^{er} trimestre 2022 pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels, en fonction du contexte économique et social.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L 2261- 15 du Code du travail.

*Convention Collective Nationale du **T**ourisme **S**ocial et **F**amilial
du 28 juin 1979*

Fait à Paris, le **8 novembre 2021**,

GSOTF
HEXOPÉE
CAP
CFDT
CGT
FO
UNSA

FRANCE