Avenant n°68 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF à suite des réformes successives du droit du travail

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la Convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et règlementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective,
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du Titre III de la CCN TSF relatif à « L'emploi » (articles 13 à 25).

Article 1er

L'article 13 du titre III « Information sur l'emploi » est supprimé et remplacé par :

« Article 13 - Emplois
Article 13.1 – Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

- **l'autonomie/initiative :**

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.
Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

- **la responsabilité :**

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire …). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs.

- **le niveau de connaissance et/ou expérience :**

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.
Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme.

- **le relationnel :**

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.
La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niv.	**Définition de l'activité**	**Autonomie/ initiative**	**Responsabilité**	**Niveau connaissance et/ou expérience**	**Relationnel**
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus Contrôle direct et systématique	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la	Echanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents

				branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe…) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Echanges supposant une capacité à argumenter.
D	Prise en charge de misions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe…) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Echanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe…) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation

* statut cadre obligatoire à partir du niveau F ».

Article 13.2 – Non-discrimination et priorité d'embauche

Les employeurs sont tenus au respect du principe de non-discrimination. Ils s'engagent à ne pas prendre en considération les motifs déterminés par la loi, référencés à l'article L1132-1 du Code du travail, pour arrêter l'ensemble de leurs décisions allant de la phase de recrutement à la fin du contrat (accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale, conditions de travail, sanctions disciplinaires etc.).

Afin de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, l'employeur porte à la connaissance des salariés dont il a la responsabilité, les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans sa structure. En outre, une priorité sera donnée à tout salarié présentant les aptitudes et les qualifications nécessaires, avant tout recrutement externe d'un salarié en CDI. Pour cette nouvelle prise de fonction, toutes facilités seront données au salarié pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires. **»**

Article 2

À l'article 14 du Titre III « Définition des contrats de travail » :

- les termes **«** *Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel :* **»** sont **supprimés et remplacés** par : **«** Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel : **» ;**
- les termes **«** *les dispositions de l'article 19, 2e, 3e et 5e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables* **»** sont **supprimés et remplacés** par : **«** Pour l'ensemble de ces contrats, les dispositions relatives au contenu du contrat, à l'accès aux textes collectifs et à la période d'essai, prévues aux articles 19 et 20 de la CCN sont applicables. **»;**
- Au dernier alinéa, après les termes sous *« contrat à durée déterminée »* **est ajouté** « conformément aux dispositions légales et règlementaires ».

Article 3

L'intitulé de l'article Article 15 du Titre III : **«** *Article 15 – Personnel permanent*

15.1 Contenu des contrats **»**

est supprimé et remplacé par : « Personnel permanent (articles 15 à 18)

Article 15 – Contenu des contrats »

En outre, **est inséré** au 4ème tiret la mention **«** aux accords d'entreprises **»**, entre les termes **«** *convention collective* » et **«** *et au règlement intérieur lorsqu'il existe* »

Article 4

L'article 15 bis du Titre III est renuméroté comme suit : « *Article 14 bis : Communication de la Convention Collective Nationale* **»**, il sera désormais **placé entre les articles 14 et 15 du Titre III**.
Le contenu de cet ancien article 15 bis, désormais 14 bis, est supprimé et remplacé par :

« Article 14 bis – Communication de la convention collective nationale

Les obligations de l'employeur en matière de communication de la CCN et de ses avenants diffèrent selon les salariés :

- Concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- Concernant les salariés sous contrat à durée déterminée : au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- Pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour. **»**

Article 5

A l'article 16, relatif à la « Période d'essai » du Titre III, la phrase **«** *Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe* **» est supprimée.**

Au sein du même article, les termes « *Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs* » **sont supprimés et remplacés par «** Ce renouvellement doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs **»**.

Enfin, les termes « *le préavis observé par l'employeur est fixé à* » **sont supprimés et remplacés par «** l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant **»**.

Article 6

A l'article 17 du Titre III, les termes « conformément à l'article 13 » sont **supprimés et remplacés par «** conformément à l'article 13.2 **»**.

Article 7

L'Article 19 « Contenu du contrat » du Titre III est supprimé et remplacé comme suit, avec la création de deux nouveaux articles : 19.1 et 19.2 :

« Personnel saisonnier (article 19 à 24)

Article 19 - Définition

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.
Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.
Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'un mois à dix mois par an, est dénommé "salarié saisonnier", dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Article 19.1 - Contenu du contrat

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/ mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l'objet d'un accord écrit.

Article 19.2 - Accords et Convention collective applicables

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l'emploi des saisonniers.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et du règlement intérieur de l'entreprise et/ou d'un accord d'entreprise s'ils existent. **»**

Article 8

Les dispositions de l'article 25 « Personnels à statut particulier » sont supprimées et remplacées par :

« Une attention particulière doit être apportée aux personnels à statuts particuliers, parmi lesquels les salariés à temps partiel, les mineurs et les personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions légales et règlementaires. **»**

Article 9 - Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 10 - Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, 5 décembre 2022,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

FFTV
HEXOPEE
CFDT SERVICES
CGT COMMERCE ET SERVICES
SNEPAT FO
CFE-CGC SANTE SOCIAL

Avenant n° 69 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF à la suite des réformes successives du droit du travail

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la Convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et règlementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective,
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du Titre IV de la CCN TSF « Salaires, indemnités et avantages divers » (articles 26 à 36).

Article 1er

A l'article 26 du Titre IV :

- **La phrase «** *la classification des emplois en annexe à la présente convention, définit 8 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum* **»** est **supprimée et remplacée par « la classification des emplois (article 13.1 de la présente convention) définit 7 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum » ;**
- les termes **«** *commission mixte* **» sont remplacés par « Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) » ;**

- Au dernier alinéa, **le terme « *qualification* » est supprimé et remplacé par « classification ».**

Article 2

L'article 28 est supprimé et remplacé par :

« Article 28 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à mener une politique sociale sans différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu des dispositions spécifiques en la matière au sein d'un accord dédié.

Les difficultés qui naitront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 61 de la présente convention. **»**

Article 3

L'article 29 du Titre IV est supprimé et remplacé par : « Il est accordé une prime d'ancienneté dont le montant, la fréquence et les modalités sont fixés, au niveau de chaque structure **».**

Article 4

L'article 30 est supprimé et remplacé par :

« Article 30 – Avantages acquis après 1 an de présence

Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs ou non sur un laps de temps de 24 mois consécutifs, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1er jour du 13ème mois de présence :

- **Une Prime de 13ème mois**

Elle est attribuée en une ou plusieurs fois, selon les usages des structures.
Lorsque le droit au 13ème mois intervient en cours d'année, ce supplément de salaire est acquis au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date de l'ouverture du droit.
Il en est de même en cas de cessation de contrat, une fraction de mois est payée *pro rata temporis*.

- **Un maintien de salaire en cas de maladie**

Un maintien de salaire en cas de maladie, pendant la durée du contrat liant le salarié à l'employeur est prévu à l'article 46 du titre VIII de la présente convention.

- **Des congés spéciaux**

Outre des congés spéciaux attribués sans condition d'ancienneté, la convention prévoit à l'article 42 du titre VI des congés supplémentaires après un an de présence tel que défini ci-avant. **»**

Article 5

A l'article 33, les termes **«** *délégués du personnel* **» sont supprimés et remplacés par « membres du CSE ».**

Article 6 - Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 7 - Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

FFTV
HEXOPEE
CFDT SERVICES
CGT COMMERCE ET SERVICES
SNEPAT FO
CFE-CGC SANTE SOCIAL

Avenant n° 70 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF à la suite des réformes successives du droit du travail

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la Convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et règlementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective,
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des Titres suivants de la Convention collective nationale du Tourisme Social et Familial :

- **Titre V – Durée du travail (article 37) ;**
- **Titre VI – Congés et absences (articles 38 à 42) ;**
- **Titre VII – Formation (article 43) ;**
- **Titre VIII – Absences pour maternité, maladies ou accidents (articles 45 à 47).**

Article 1er

L'article 37 du Titre V est supprimé et remplacé par :

« Article 37 – Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail effectif correspond au "temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, la durée minimale à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 46-1 de la présente convention. **»**

Article 2

L'article 38 du Titre VI est supprimé et remplacé par :

« Article 38 – Droit aux congés payés

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 37 de la présente convention.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40, 41, 42 ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences ; projet de transition professionnelle ; congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale)
- les congés syndicaux rémunérés
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur), pour les salariés ayant un an de présence (cf. article 30 de la présente CCN). **»**

Article 3

L'article 40 est supprimé et remplacé par :

« Article 40 – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire obligatoire est fixé à 1,5 jours.
Exceptionnellement, celui-ci pourra être changé pour une nécessité de service ou à la demande de l'intéressé.

Il est porté à 2 jours de repos hebdomadaire chaque fois que le service le permet. La durée du travail est alors répartie sur 5 jours. **»**

Article 4

A l'article 41 du titre VI, les termes **«** selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel **» sont modifiés comme suit «** selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut de représentants du personnel, selon les modalités fixées par l'employeur **»**.

Article 5

L'article 42 est **supprimé et remplacé par** :

« Article 42 – Congés spéciaux

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés au salarié qui le demande :

1. **Evénements d'ordre familial :**

Des congés rémunérés sont accordés pour évènement familiaux, ils doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; les bénéficiaires devant fournir les justificatifs utiles.

Conformément aux dispositions légales, sont accordés sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant selon les conditions de l'article L3142-4 du Code du travail ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du père, de la mère et d'un descendant (autre que l'enfant du salarié) ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;

- 2 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant autre que père ou mère ;

plus le délai de déplacement, limité au total à 2 jours ouvrables ;

- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visée par le Code du travail (aux articles L3142-89 à L3142-101).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage ou PACS d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

2. Congés en cas de maladie ou d'accident d'un enfant :

Le salarié bénéficie de jours de congés conventionnels, par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant -constatés par certificat médical- dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale (article 513-1).

Les conditions de ces congés diffèrent selon l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 16 ans : 3 jours de congés rémunérés ;
- enfant de moins de 3 ans que le salarié élève seul : 2 jours de congés rémunérés supplémentaires (qui s'ajoutent aux trois jours rémunérés précédents). Dans ce cas, le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation familiale dans les meilleurs délais (ce justificatif peut notamment être : le bénéfice de l'allocation parent isolé, la décision du tribunal concernant l'attribution de l'autorité parentale, le livret de famille, la feuille d'imposition du foyer fiscal, etc.) ;
- enfant de 16 à 18 ans inclus dont le salarié assume la charge permanente et effective : 3 jours de congés non rémunérés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de 2 jours de congés non rémunérés par an (en sus des congés conventionnels rémunérés prévus ci-dessus), sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical :

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée non rémunérés, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an.

4. Congé sans solde 13ème mois :

Tout ou partie du 13ème mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde, bien que le salaire soit maintenu durant cette absence. En effet, la retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13ème mois.

5. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale :

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Ce congé est rémunéré.

6. Congés de formation de Cadre et d'Animateur pour la jeunesse :

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé de formation économique, environnementale, sociale et syndicale, des congés rémunérés "cadre jeunesse" peuvent être accordés selon les dispositions légales et réglementaires.

7. Congés divers :

La législation prévoit d'autres formes de congés, notamment le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives conventionnelles et réglementaires en vigueur. **»**

Article 6

Les dispositions de l'article 43 **sont supprimées et remplacées par** :

« Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail ne soit rompu.

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et règlementaires en vigueur, sont applicables.

Ces dispositions sont complétées par un accord dédié et annexé à la présente convention. **»**

Article 7

L'intitulé du Titre VIII **«** *Absences pour maternité, maladie ou accident* **» est supprimé et remplacé par « Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité »**.

Article 8

L'article 45 (Maladie et Accident) **est renuméroté article 44**, ses dispositions demeurent inchangées.

Article 9

L'article 46 (Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident) **est renuméroté article 45**, ses dispositions demeurent inchangées.

Article 10

L'article **47 est renuméroté article 46** et les **dispositions de cet ancien article 47, désormais 46, sont supprimées et remplacées par :**

« Article 46 – Congés liés à la parentalité

46.1 – Congé maternité

La mère bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les permanents ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise bénéficient du paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail par l'employeur.
Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 b et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat.
Dans les deux cas, l'employeur perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.
Une réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes est fixée à 60 minutes pendant le mois précédant la date du congé légal. **»**

46.2 – Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le père salarié ou la personne en couple avec la mère (mariage, PACS, concubinage) bénéfice d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

46.3 – Congé d'adoption

Le salarié à qui un ou plusieurs enfants sont confiés en vue de leur adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption. Les conditions et modalités applicables sont celles déterminées par les dispositions légales et règlementaires. »

Article 11

Un nouvel article 47 est créé :

« Article 47 – Autres congés liés à la parentalité

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires prévoient d'autres types de congés liés à la parentalité (congé pour enfant malade, congé parental, congé lié à l'annonce du handicap ou de la maladie grave d'un enfant, congé lié à l'hospitalisation de l'enfant à la naissance…).

Les modalités afférentes au congé enfant malade sont prévues à l'article 42 de la CCN.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. »

Article 12 - Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 13 - Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

FFTV
HEXOPEE
CFDT SERVICES
CGT COMMERCE ET SERVICES
SNEPAT FO
CFE-CGC SANTE SOCIAL

Avenant n°74 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF à la suite des réformes successives du droit du travail

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la Convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et règlementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective,
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant Le présent avenant a pour objet la mise à jour des Titres suivants de la Convention collective nationale du Tourisme Social et Familial :

- **Titre IX – Hygiène et sécurité – Conditions de travail (articles 48 à 49) ;**
- **Titre X – Rupture du contrat de travail (articles 50 à 57) ;**
- **Titre XI – Procédure (articles 58 à 62) ;**

Article 1er

L'intitulé de l'article 48 du titre IX **«** *Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail* **»** est **modifié comme suit : « Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail »**.

Article 2

L'article 49 du titre IX est **supprimé et remplacé** par :

« Article 49 - Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

49.1 – Attributions générales

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L.2312-5 du code du travail).

49.2 – Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, le CSE (art L. 2312-9 du code du travail) :

1- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
2- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
3- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

49.3 – Formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L.2315-18 et L.2315-40 du code du travail.

49.4 – Composition et attributions de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les conditions rappelées à l'article 11 du Titre II de la CCN TSF.
Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L.2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (article L. 2315-39 du code du travail).
La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

Article 3

A l'intitulé du titre X « *Rupture du contrat de travail* **»** est **ajouté « à durée indéterminée »**.

Article 4

L'article 51 du titre X, relatif au licenciement individuel, est **supprimé et remplacé par :**

« Article 51 – Licenciement individuel

Conformément aux dispositions légales, l'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque à un entretien préalable l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), dans le respect du délai prévu par l'article L1232-2 du code du travail, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Cette notification est le point de départ du préavis de licenciement. **»**

Article 5

L'article 53 du titre X, relatif au licenciement collectif pour motif économique **est supprimé et remplacé par :**

« Article 53 – Licenciement collectif pour motif économique

A titre préliminaire, il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. Parmi les dispositions qui s'appliquent, les partenaires sociaux rappellent que :

- Le CSE est consulté sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel.
- L'information donnée aux membres du CSE doit être accompagnée d'un document écrit exposant l'ensemble des dispositions prévues à l'article L1233-31 du code du travail et notamment les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le

nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel

- Si, après consultation du CSE, les mesures de suppression d'emplois sont maintenues, l'ordre des licenciements doit notamment tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service (dans le respect des dispositions des articles L1233-5 à L1233-7 du code du travail).

Les dispositions légales et règlementaires relatives aux membres des institutions représentatives du personnel, et aux conditions d'informations et de consultations doivent être respectées. **»**

Article 6

A l'article 54 du titre X, les termes **«** *délai-congé (préavis)* **»** sont **supprimés et remplacés par « Préavis ».**

Article 7

L'article 55 du titre X est **supprimé et remplacé par :**

« Article 55 – Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée à tout salarié licencié, ayant au moins huit mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié. Cette indemnité se calcule par année de présence dans l'entreprise et tient compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines ; en cas d'année incomplète, elle se calcule au *prorata temporis* du nombre de mois complets.

Cette indemnité est équivalente à :

- Un cinquième (1/5) de mois de salaire par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, pour les cinq premières années de travail effectif dans l'entreprise ;
- Puis un demi (1/2) mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

Lorsque l'indemnité de licenciement découle de ce calcul (conventionnel), le montant de l'indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement.

Cette indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à celle prévue par le code du travail, il convient de retenir la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par le contrat de travail ou un usage.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- Soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au *prorata temporis.*

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps complet, l'indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps partiel et à temps complet, depuis son entrée dans l'entreprise. **»**

Article 8

L'article 56 du titre X **«** *Certificat de travail* **»** est **annulé et remplacé** par :

« Article 56 – Documents de fin de contrat

Conformément aux dispositions légales et règlementaires (et sauf exception expressément prévue), lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle que soit la nature du contrat et quelle que soit la cause de la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- Un certificat de travail,
- Un reçu pour solde de tout compte,
- Une attestation pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

- Identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social),
- Identité du salarié (nom, prénom, adresse),
- Dates d'entrée et de sortie du salarié,
- Nature du ou des emplois successivement occupés,
- Périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois (et mention des différents établissements en cas de mutation).

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du préavis.

D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

- information relative au maintien des couvertures santé et des garanties prévoyance selon les conditions contractuelles en vigueur,
- contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique,
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en présence d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise,
- **… ».**

Article 9

L'article 57 « *Départ à la retraite* » **est supprimé et remplacé par :**

« Article 57 – Départ volontaire à la retraite

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein.

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté à la date de son départ en retraite reçoit une indemnité dite de fin de carrière égale à 1/5e de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

A noter que l'indemnité légale devra être versée si elle est plus favorable au salarié (art. L.1237-9 et D.1237-2 du code du travail) **»**.

Article 10

Le Titre XI « *Procédure* **» est supprimé et remplacé par « Dispositions finales »**

A l'article 61.3 du titre XI, l'adresse mail citée est **remplacée par « cppni@fftv.fr».**

Article 11 - Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 12 - Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

FFTV
HEXOPEE
CFDT SERVICES
CGT COMMERCE ET SERVICES
SNEPAT FO
CFE-CGC SANTE SOCIAL

Avenant n°75 du 5 décembre 2022 rectificatif des avenants n°66 et 67 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF à la suite des réformes successives du droit du travail

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux de la branche du Tourisme Social et Familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la Convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables. Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales, règlementaires et conventionnelles. Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet de modifier certains articles de la CCN dans leur rédaction issue des avenants n°66 et n°67 signés le 2 juin 2021.

Article 1er :

Le premier alinéa de l'article 3.3 bis est **supprimé et remplacé** par :

« Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5 du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours **»**.

Article 2 :

A l'article 4, après les termes **«** au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) **»** est ajouté **«** pendant douze mois consécutifs **».**

Article 3 :

L'article 8.1 est **supprimé et remplacé** par :

«Article 8.1 - Heures de délégation

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres élus du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de délégation, considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne peut être inférieur à:

- dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- dix-huit heures dans les autres entreprises.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article L 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élus s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1000 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de douze mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel.

Pour les entreprises qui décident de mettre en place un CSE dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit de 5 heures par mois est accordé**»**.

Article 4 :

L'intitulé de l'article 9 de la CCN **est supprimé et remplacé par :**

« Article 9 – Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés ».

Article 5 :

L'intitulé de l'article 10 de la CCN **est supprimé et remplacé par :**

« Article 10 – Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises d'au moins 50 salariés ».

Article 6 :

L'article 12 de la CCN **est supprimé et remplacé par :**

« Article 12 - Formation des membres du CSE

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois ou en cas de réélection et les représentants syndicaux désignés pour y siéger bénéficient d'un congé de formation économique pris en charge par l'employeur, à hauteur de cinq jours. Ce congé est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Il est à noter que les élus au CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise bénéficient d'une formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail suivants les dispositions légales et règlementaires. **»**

Article 7 - Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 8 - Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

FFTV
HEXOPEE
CFDT SERVICES
CGT COMMERCE ET SERVICES
SNEPAT FO
CFE-CGC SANTE SOCIAL