

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 15 DU 2 DÉCEMBRE 2015
MODIFIANT LE TITRE X « FORMATION PROFESSIONNELLE »
DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650005M
IDCC : 1909

Article 1^{er}

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;

3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

Les partenaires sociaux encouragent donc les entreprises du secteur à continuer à anticiper leurs besoins en compétences.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en œuvre adaptée à la situation de chacun.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant le développement de leurs compétences et qualifications.

La réforme de la formation professionnelle continue du 5 mars 2014 apporte les changements suivants :

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;
- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;
- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

Article 1.1

Règles générales

Le plan de formation concerne l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur décide de programmer, sur une ou plusieurs années, au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

Néanmoins, le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en œuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

L'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation. Le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

- des actions d'adaptation au poste, de maintien ou d'évolution dans l'emploi (catégorie 1) ;
- et des actions de développement des compétences (catégorie 2).

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. – Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou qui participent au maintien à l'emploi ont plus particulièrement pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

B. – Actions de développement des compétences, catégorie 2

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Pour les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de ses engagements vis-à-vis de l'intéressé (sous réserve d'assiduité à la formation et de réussite aux évaluations prévues).

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 2

Professionnalisation

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un "savoir-faire" par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des organismes de tourisme (liste de branche, liste nationale interprofessionnelle (LRI), liste régionale interprofessionnelle (LRI) ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

Chaque année, la CPNEFP fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

Article 2.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 2.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ou de l'allocation parent isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois. Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Article 2.5

Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

Article 2.6

Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans, perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au Smic.

Article 2.7

Tutorat

La loi du 5 mars 2014 et son décret n° 2014-969 du 22 août 2014 rendent obligatoire la désignation d'un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;
- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.8

Prise en charge

La loi du 5 mars 2014 rend également obligatoire la gratuité de la formation par le salarié : aucune contribution financière ne peut donc lui être demandée par l'organisme de formation. L'employeur doit éventuellement participer au financement de celle-ci pour compléter le montant pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le contrat de professionnalisation est pris en charge sur la base de forfaits horaires déterminés par les partenaires sociaux, dans le cadre des orientations et délibérations des représentants de la section paritaire professionnelle (SPP).

Article 3

Apprentissage

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après.

Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

Article 3.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 3.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 3.4

Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. La durée du contrat sera en principe de 12 mois, sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, ou en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen, la durée est portée à 36 mois ;

- diplôme préparé de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEFP et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

Article 3.5

Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

Article 3.6.

Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de la convention collective nationale de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;
- troisième année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 2.6.

Article 4

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes de tourisme souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités.

Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion CUI).

Article 4.2

Actions de formation

Les actions de formation ont pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquies :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le socle de connaissances et de compétences mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.). Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Après l'accord de l'employeur, les périodes de professionnalisation peuvent abonder en heures le compte personnel de formation du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par décret, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif

de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en œuvre selon les modalités précisées par les articles D. 6324-2 à D. 6324-6 du code du travail.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4.4

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 4.5

Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEFP.

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des compétences.

Article 5

Formations à l'initiative du salarié

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est désactivé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le DIF est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015. A titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues pour le compte personnel de formation.

Toutefois, les heures de DIF peuvent être cumulées avec les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 150 heures.

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel en accédant à un service dématérialisé gratuit (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

Selon les termes de l'article 8.4 de l'accords n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel des organismes de tourisme :

“Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet, dans ce cas la structure alimente le CPF *pro rata temporis*.”

Chaque année, la procédure sera la suivante :

- identifier les salariés concernés par cette mesure ;
- calculer le nombre d'heures de CPF crédité en plus ;
- adresser à l'OPCA un fichier nominatif des salariés concernés avec l'ensemble des données ;
- payer à l'OPCA une somme pour ces heures acquises en supplément qui ne pourra être inférieure à 13 € de l'heure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 5.1.4

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures pour suivre une action de formation à l'initiative du salarié.

Ainsi le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur. Elle ne donne pas lieu au versement d'une allocation formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience), mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord entre les parties sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations sanctionnées par :

- une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCP.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une liste établie par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des organismes de tourisme ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour se faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et des entreprises du secteur et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement et de qualifications au sein du secteur.

Pour se faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser, en lien avec la section professionnelle paritaire (SPP).

Les abondements seront des abondements en heures qui seront éventuellement alloués aux salariés et financés sur les fonds gérés par la branche, sans augurer des politiques d'abondement que pourraient décider les entreprises sur leurs fonds propres.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier des critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, avec l'autorisation de l'employeur, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Article 6

Outils d'orientation

Article 6.1

Entretien professionnel

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-3 et L. 6315-1 du code du travail, cet entretien professionnel est destiné à faire le point sur le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution. Il est réalisé obligatoirement tous les 2 ans ou après certaines absences.

Les entretiens professionnels permettent à l'entreprise et aux salariés :

- de faire le lien entre les projets et les besoins en compétences de la structure et les projets individuels des salariés ;

- de veiller aux besoins de formation des salariés et de remplir ainsi l’obligation de veiller au maintien de l’employabilité des salariés de la structure ;
- de préparer le plan de formation et de favoriser la mise en place d’une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L’entretien professionnel sert à examiner les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat...).

Tous les 6 ans, l’entretien doit inclure un état des lieux du parcours professionnel du salarié permettant de vérifier qu’il a bénéficié des entretiens professionnels et d’apprécier s’il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

L’entretien professionnel n’est pas un entretien d’évaluation. Il doit être distingué des rendez-vous destinés à évaluer le travail du salarié, à lui fixer des objectifs.

Dès leur embauche, les salariés sont informés de l’organisation de cet entretien.

Le contenu doit, entre autres, aborder les sujets suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l’organisation, les outils...)
- les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...)
- ses compétences, les difficultés rencontrées ;
- ses attentes, ses projets...

Les entretiens professionnels ainsi que l’état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doivent donner lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié.

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l’article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution pour les accompagner pour l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel.

Il s’agit d’une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d’orientation et dispensé par les organismes habilités suivants :

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;
- Pôle emploi ;
- l’APEC (association pour l’emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
- les missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.

Le recours au CEP relève d’une démarche individuelle, anonyme et confidentielle du salarié, qui n’est donc pas obligé d’en référer à son employeur.

Les démarches se déroulent en dehors du temps de travail, sauf disposition plus favorable appliquée par l’entreprise (prévue par accord collectif d’entreprise, par exemple).

Article 7

Jury d'examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au conseil d'administration de l'OPCA.

Article 8

Outils de pilotage de la politique de formation

Article 8.1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les organismes de tourisme.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la branche ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations. Ils sont publiés sur le site de l'OPCA désigné et sur le site de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
 - fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
- nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEFP.

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEFP) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (deux titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 8.2.2

Objectifs

La CPNEFP est chargée de mettre en place et de promouvoir auprès de l'OPCA les décisions prises en matière d'emploi et de formation, et de contrôler tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- définir et mettre à jour une liste de branche de formations éligibles au CPF ainsi que la politique d'abondement avec la SPP.

Article 8.2.3

Formation

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4

Emploi

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Article 8.2.5

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment lors de la rédaction du règlement intérieur de la SPP (périodicité et calendrier des réunions, élection d'un[e] président[e] et d'un[e] vice-président[e]).

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

La réunion de la SPP est présidée par son président et son vice-président.

Les présidents de la SPP établissent la convocation et fixent l'ordre du jour de chaque séance selon le calendrier annuel adopté par la SPP. La SPP se réunit deux à quatre fois par an.

Les décisions de la SPP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La carence d'un collègue n'entraîne pas l'annulation de la réunion de la SPP. Les collèges disposent d'un délai de 8 jours à compter de la date d'envoi du relevé de décisions pour faire connaître leurs avis et position.

Un conseiller branche et grands comptes du siège de l'OPCA désigné assiste à toutes les réunions de SPP et en assure le secrétariat.

Le relevé de décisions, établi à l'issue de la séance, sous la responsabilité des présidents, est adressé à chacun des membres, titulaires et suppléants, dans un délai de 8 jours ouvrés suivant la réunion ainsi qu'aux présidents nationaux de l'OPCA désigné.

Le projet de compte rendu de la réunion, qui comporte les dates, heures, lieu de la réunion et la liste des membres présents ou excusés, est transmis à l'ensemble des membres sous 1 mois.

Il est soumis à l'approbation de la séance suivante de la SPP.

Le projet de compte rendu, tenant compte des rectifications apportées en cours de séance, devient définitif dès que la SPP en a voté l'adoption.

Article 9

Participation au développement de la formation continue

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1

Contributions légales

L'obligation légale à la formation continue est simplifiée à compter du 1^{er} janvier 2015 avec une seule contribution de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution unique est versée à un OPCA unique désigné par la branche.

Cette contribution est affectée par l'OPCA désigné à différents dispositifs : compte personnel de formation (CPF), contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), plan de formation.

Dans ce dernier cas, les fonds de la contribution fiscale dédiés au plan de formation ne peuvent plus être directement utilisés par l'entreprise mais sont mutualisés au sein de l'OPCA désigné pour soutenir en co-investissement les plans de formation des entreprises adhérentes.

Article 9.2

Contribution conventionnelle

La loi précise que l'obligation conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue, son usage est donc plus large que le financement d'actions de formation imputables.

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour la collecte de 2016, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

A partir de la collecte de 2017, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCA dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprise. La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises. »

Article 2

Poursuite des négociations

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 qui n'y figureraient pas.

Article 3

Date d'application. – Dépôt

Le présent avenant prend effet à la date de signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi de formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

FNGDF ;

FNCRT ;

RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.