

Tourisme : organismes

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Tourisme (organismes de)	5-2-96	6-12-96	19-12-96	10-12-2001	9-12-2002	20-12-2002	3175	1909

Section 1 Champ d'application

◆ *Art. 1 modifié par avenant n° 6 du 21-9-98 étendu par arrêté du 11-10-2000, JO 17-10-2000*

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises, établissements, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont généralement référencés sous le code 63-3 Z à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la CCN des agences de voyage.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national (métropole + DOM).

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Tout engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

◆ *Art. 10 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

4 Période d'essai et préavis ■

Catégories	Période d'essai (1)	Préavis réciproque après essai
Employés	1 mois	1 mois, 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois

(1) *Durée renouvelable une fois. Durée et conditions du renouvellement à préciser dans le contrat de travail.*

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : 2 demi-journées payées par semaine de préavis accordées uniquement en cas de licenciement. Absence de précision concernant le paiement de ces heures.

Dispense du reste du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi, après délai de prévenance de 2 jours.

◆ *Art. 11 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

5 Notion d'ancienneté ■ Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté :

— le temps de présence pendant lequel le salarié a été occupé par l'organisme (établissements, filiales, annexes ou autres) ;

— les interruptions pour périodes militaires obligatoires, service national, congés payés, maladie, maternité, accident, congé parental, congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation.

◆ *Art. 20 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Indemnités ■

1° Indemnité de licenciement due à partir de 2 ans d'ancienneté sauf faute grave :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
2 à 10 ans	20 % du salaire brut mensuel pour chacune des 10 premières années
Au-delà de 10 ans	20 % du salaire brut mensuel pour chacune des 10 premières années + 1/3 du salaire mensuel par année à partir de la 11 ^e
Au-delà de 20 ans	Salariés > 50 ans uniquement : indemnité conventionnelle ci-dessus doublée

2° Indemnité de fin de carrière due en cas de départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié totalise un nombre suffisant de trimestres de cotisations pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein : 20 % du salaire brut du dernier mois par année d'ancienneté dans l'entreprise. En cas de mise à la retraite, versement de l'indemnité légale en l'absence de disposition dans la convention collective (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Art. 13 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

7 Base de calcul ■ Salaire brut mensuel.

◆ *Art. 13 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

Section 4 Congés et jours fériés

8 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	2 jours
	frère ou sœur du salarié	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé légal de paternité (1)

Décès	conjoint, enfant de la cellule familiale	5 jours
	ascendant du salarié ou du conjoint	3 jours
	frère ou sœur du salarié	1 jour
Déménagement	salarié	2 jours
Enfant malade	- 16 ans	3 à 5 jours/an payés (2)
Solidarité familiale		
Présence parentale	-	Congé légal (1)

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.
 (2) 3 jours/an pour tout enfant à charge malade, accidenté ou handicapé de moins de 16 ans, porté à 5 jours/an si enfant < 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants ou + de moins de 16 ans. Au-delà, congé sans solde dans la limite de 3 mois/an.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté peut travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable une fois.

♦ Art. 27 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension et art. 28-1 modifié par avenant n° 3 du 25-9-2006 étendu par arrêté du 8-2-2007, JO 16-2-2007, applicable à compter de sa signature

9 Travail un jour férié ■ En cas de travail les jours fériés légaux, majoration de salaire de 100 % + repos compensateur de 100 % (soit 1 h récupérée pour 1 h travaillée) à prendre dans les 3 mois suivant l'ouverture des droits (soit à partir de 7 h de repos) ne pouvant être accolé aux congés payés, sauf accord de l'employeur. Les dates de prise du repos compensateur sont fixées pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.

♦ Art. 14 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension

Section 5 Durée du travail

9 a Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail sont issues de la CCN et de l'accord RTT du 30-3-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 29-5-99, applicable à compter du 1-6-99, modifié par avenant n° 1 du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002 par avenant n° 2 du 27-1-2004 étendu par arrêté du 8-6-2004, JO 18-6-2004, par avenant du 6-7-2004 étendu par arrêté du 2-3-2005, JO 13-3-2005 et par avenant n° 4 du 25-9-2006 étendu par arrêté du 8-2-2007, JO 16-2-2007, applicable à compter de sa signature.

10 Durée conventionnelle ■ Durée hebdomadaire : réduction du temps de travail à 35 heures obligatoire à compter du 1-6-99 dans les organismes occupant plus de 10 salariés et facultative avant le 1-1-2002 dans les organismes occupant 10 salariés et moins.

Repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs (sauf accord RTT avec modulation au sein de l'entreprise ou à la demande écrite du salarié avant le 30 novembre et valable pour l'année civile suivante).

♦ Accord du 30-3-99 étendu et modifié ♦ Art. 16 modifié par accord du 10-12-2001 étendu et par avenant n° 3 du 25-9-2006 étendu

11 Incidences de la RTT sur les rémunérations ■ Voir n° 27.

12 Aménagement du temps de travail ■

1° Modalités de RTT : 5 modalités de RTT proposées.

Formes de la RTT	Caractéristiques
1 - 36 h/semaine sur 4 ou 5 jours avec 2 jours de repos/trimestre (soit 8 jours/an)	Prise des repos : moitié au choix du salarié (1) et moitié au choix de l'employeur (délai de prévenance de 7 jours)
2 - horaire supérieur à 35 h/semaine (42 h maxi) avec jours de repos pour les heures excédant 35 h (7 h = 1 jour)	Prise des repos : à définir d'un commun accord (à défaut moitié au choix du salarié (1) et moitié au choix de l'employeur)

Formes de la RTT	Caractéristiques
3 - 39 h/semaine sur 5 jours avec 5 semaines de repos/an	Prise des repos : 3 semaines au choix de l'employeur (délai de prévenance de 15 jours) et 2 semaines au choix du salarié (1) (délai de prévenance de 30 jours)
4 - soit 35 h sur 4 ou 5 jours ou plusieurs semaines consécutives, soit 39 h ou moins et, sur un nombre de semaines identique, horaire de 31 h ou plus	Les heures effectuées au-delà de 35 h ne donnent pas lieu à majoration et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires
5 - 35 h/semaine en moyenne sur 3, 6 ou 8 mois (modulation)	Modulation entre 28 h et 42 h/semaine (42 h pendant 5 semaines maximum). Seules les heures effectuées au-delà de 42 h sont des heures supplémentaires

(1) Hors périodes de suractivité.

2° Saisonnalité : possibilité de déterminer en concertation avec les salariés et les représentants du personnel une période de saisonnalité pendant laquelle l'ensemble de l'effectif peut être mobilisé. Cette période est limitée à 6 mois pour les entreprises ayant une activité sur 1 saison ; 7 mois pour celles ayant une activité sur 2 saisons ; 8 mois pour celles ayant une activité sur 3 saisons.

3° Travail à temps partiel

Durée minimale du travail : en cas d'employeur unique, seuil minimum des contrats à temps partiel fixé à 22 heures hebdomadaires sauf pour les personnels à temps partiel choisi, les personnels effectuant des remplacements en week-end et ceux ayant une activité de guide. Seuil pouvant être réduit à 18 heures pour les salariés qui choisissent personnellement de travailler à temps partiel pour une durée inférieure à 22 heures.

♦ Accord du 30-3-99 étendu et modifié

13 Heures supplémentaires ■ Contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 130 heures par an et par salarié.

Majorations sous forme de salaire ou de repos compensateur, au choix du salarié, égales à :

- 30 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % au-delà.

♦ Accord du 30-3-99 étendu et modifié

14 Travail du dimanche ■ Travail habituel (plus de 8 dimanches par an) : majoration de salaire de 50 % + repos compensateur de 100 % (soit 1 h récupérée pour 1 h travaillée).

Travail exceptionnel (dans la limite de 8 dimanches par an) : majoration de 50 % ou repos compensateur de 150 % (soit 3 h récupérées pour 2 h travaillées). Le choix entre ces 2 possibilités doit faire l'objet d'un accord entre les parties préalablement au recours au travail du dimanche.

Modalités de prise du repos compensateur identiques à celles prévues en cas de travail un jour férié (v. n° 9).

♦ Art. 14 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension

15 Travail de nuit ■ En cas de travail de nuit (21 h - 6 h), majoration de 100 % + repos compensateur de 100 % (soit 1 h récupérée pour 1 h travaillée). Modalités de prise du repos compensateur identiques à celles prévues en cas de travail un jour férié (v. n° 9).

PRÉCISION : les dispositions relatives au travail de nuit ont été étendues sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant notamment les justifications du recours au travail de nuit (♦ Arrêté du 9-12-2002).

♦ Art. 14 modifié par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension

16 Cadres ■ Possibilité de forfait annuel en jours (210 jours travaillés par an) pour les cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, sans horaire prédéterminé.

Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de 48 heures auquel s'ajoute le repos quotidien.

♦ *Accord du 30-3-99 étendu et modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 25-9-2006 étendu*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

17 Maladie, accident du travail ■

1° **Indemnisation** sur 12 mois après 1 an de présence.

Ancienneté	1 à 2 ans	Après 2 ans
Maintien du salaire (- IJSS)	2 mois à 100 % + 2 mois aux 2/3	3 mois à 100 % + 3 mois aux 2/3

Base de calcul : rémunération perçue par le salarié s'il avait continué à travailler, avantages en nature exclus.

2° **Garantie d'emploi en cas de maladie** : absence de disposition dans la convention collective.

3° Maladie et congés payés

a) *Assimilation à travail effectif* des absences pour maladie dans la limite de 3 mois par période de référence, pour les salariés ayant 1 an de présence.

b) *Maladie pendant les congés* : congé reporté à la fin de la période initialement fixée ou à une date ultérieure, après accord des parties.

♦ *Art. 15 et 26 modifiés par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension* ♦ *Art. 16 modifié par avenant n° 3 du 25-9-2006 étendu par arrêté du 8-2-2007, JO 16-2-2007, applicable à compter de sa signature*

18 Maternité ■ Indemnisation : absence de disposition dans la CC.

Réduction d'horaire : 1 heure par jour à partir du 6^e mois de grossesse.

♦ *Art. 28-3 modifié par avenant n° 3 du 25-9-2006 étendu par arrêté du 8-2-2007, JO 16-2-2007, applicable à compter de sa signature*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

19 **Retraite complémentaire** ■ Absence de disposition dans la CC.

20 **Régime de prévoyance** ■ Non-cadres : régime de prévoyance couvrant au minimum les risques incapacité de travail, invalidité partielle et permanente et décès, financé par une cotisation fixée à 0,75 % minimum de la masse salariale brute à la charge exclusive de l'employeur.

Cadres : obligation d'affilier le personnel cadre à un régime de prévoyance conforme à la CCN du 14-3-47.

♦ *Art. 22 et 23 modifiés par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

Section 8 Classification

21 Ancienne classification ■

Emplois	Coeff.
Services généraux	
Personnel d'entretien (poste 101)	145 (1)
Agent de service (poste 102)	145 (1)
Standardiste - téléxiste (poste 103)	145 (2)
Services administratifs	
Employé aux machines (poste 201)	145 (2)
Dactylographe :	
- 1 ^{er} éch. (poste 202)	145 (2)
- 2 ^e éch. (poste 203)	154

Emplois	Coeff.
Secrétaire sténodactylographe :	
- 1 ^{er} éch. (poste 204)	163
- 2 ^e éch. (poste 205)	168
- 3 ^e éch. (poste 206)	178
Secrétaire de direction :	
- 1 ^{er} éch. (poste 207)	192
- 2 ^e éch. (poste 207 bis)	202
Archiviste - documentaliste :	
- 1 ^{er} éch. (poste 208)	178
- 2 ^e éch. (poste 208 bis)	200
Assistant technique (poste 209)	180
Animateur (poste 210)	183
Agent de réservation (poste 211)	183
Responsable de centrale de réservations (poste 211 bis)	210
Aide-comptable (poste 212)	163
Comptable (poste 213)	192
Comptable confirmé (poste 214)	225
Chef de service administratif :	
- 1 ^{re} catégorie (poste 215)	225
- 2 ^e catégorie (poste 216)	240
Agent de maîtrise polyvalent (poste 217)	180
Services d'accueil et d'information	
Agent du bureau de change (poste 301)	202
Agent d'accueil et de renseignements :	
- provisoire (poste 301 bis)	145 (1)
- 1 ^{re} catégorie (poste 302)	154
- 2 ^e catégorie (poste 303)	168
- 3 ^e catégorie (poste 304)	183
Chef de service d'accueil (poste 305)	220
Informatique et bureautique	
Opérateur de saisie (poste 306)	163
Programmeur (poste 307)	220
Analyste (poste 308)	400
Guides	
Guide non diplômé (poste 309)	168
Guide interprète local (poste 310)	202
Guide conférencier CNMHS (poste 311)	240
Guide interprète national auxiliaire (poste 312)	240
Guide interprète national (poste 313)	280
Conférencier national agréé (poste 314)	280
Organismes à vocation communale ou intercommunale	
Adjoint de direction (poste 401)	260
Directeur 1 ^{er} éch. (poste 402)	300
Directeur 2 ^e éch. (poste 403)	360
Directeur catégorie spéciale (poste 404)	420
Organismes à vocation départementale	
Adjoint de direction (poste 501)	330
Directeur 1 ^{er} éch. (poste 502)	380
Directeur 2 ^e éch. (poste 503)	420
Directeur catégorie spéciale (poste 504)	450
Organismes à vocation régionale	
Adjoint au responsable de l'organisme :	
- 1 ^{er} éch. (poste 601)	330
- 2 ^e éch. (poste 602)	360
Responsable d'organisme 1 ^{er} éch. (poste 603)	410
Responsable d'organisme 2 ^e éch. (poste 604)	450
Maisons de tourisme	
Directeur 1 ^{er} éch. (poste 605)	350
Directeur 2 ^e éch. (poste 606)	380
Agents de maîtrise et cadres d'organismes particuliers	
Stations de montagne :	
- Adjoint de direction (poste 701)	260
- Directeur 1 ^{er} éch. (poste 702)	300
- Directeur 2 ^e éch. (poste 703)	360
Pays d'accueil touristique :	
- Directeur 1 ^{er} éch. (poste 704)	260
- Directeur 2 ^e éch. (poste 705)	315
Gîtes de France :	
- Responsable de service réservation du relais départemental (poste 706)	210

Emplois	Coeff.
- Assistant technique (poste 707)	210
(1) Coeff. 134 à l'origine, porté à 137 au 1-7-95 (♦ Accord du 4-10-95 étendu par arrêté du 26-12-95, JO 5-1-96), à 140 au 1-7-97 (♦ Accord du 27-10-97 étendu par arrêté du 7-1-98, JO 16-1-98), à 142 au 1-10-98 (♦ Accord du 21-9-98 étendu par arrêté du 23-12-98, JO 7-1-99), puis à 145 au 1-10-2000 pour les adhérents, 1-2-2001 pour les non-adhérents (♦ Accord du 6-11-2000 étendu par arrêté du 15-1-2001, JO 25-1-2001). (2) Coeff. 139 à l'origine, porté à 142 au 1-7-95 (♦ Accord du 4-10-95 étendu par arrêté du 26-12-95, JO 5-1-96) puis à 145 au 1-7-97 (♦ Accord du 27-10-97 étendu par arrêté du 7-1-98, JO 16-1-98).	

♦ Annexe I

22 Nouvelle classification ■ Classification à mettre en place au plus tard dans les 6 mois suivant son extension.

1° Employés

Qualification de la fonction	Emplois-repères (à titre d'exemples)	Échelons	Indices
Exécution de tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière	Agent de services, agent d'entretien, chargé de diffusion, agent d'accueil	1.1	1160 [1220 (2)] ; [1250 (3)]
Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis	Opérateur de saisie, assistant technique (1), aide-comptable, secrétaire, agent d'accueil, documentaliste	1.2	1280 [1300 (2)] ; [1350 (3)]
Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	Comptable, guide interprète local (1), secrétaire, agent de réservation (1), agent d'accueil, informaticien/NTIC, documentaliste, agent de promotion	1.3	1470
(1) Les postes d'assistant technique, guide interprète local et agent de réservation doivent faire l'objet d'une analyse précise afin de les positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs. (2) A compter du 1-10-2005 (♦ Recommandation patronale du 16-9-2005). (3) A compter du 1-1-2008 (♦ Accord du 21-9-2007 étendu par arrêté du 25-2-2008, JO 2-3-2008).			

2° Agents de maîtrise et techniciens

Qualification de la fonction	Emplois-repères (à titre d'exemples)	Échelons	Indices
Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Comptable, secrétaire, agent de réservation, responsable d'accueil, webmestre, documentaliste, agent de promotion et/ou de commercialisation	2.1	1550
Gestion d'une mission limitée	Assistant ayant une responsabilité déléguée, adjoint de direction (1), chargé de mission études et/ou promotion (2), secrétaire, comptable, informaticien, statisticien	2.2	1690
Gestion d'une mission globale	Idem 2° échelon + responsable de petites structures	2.3	1800
Gestion d'une mission globale	Directeur d'un petit organisme ou d'un service	2.4	2140
(1) L'adjoint de direction est positionné dans la grille des agents de maîtrise et techniciens dès lors qu'il n'est pas amené à exercer des fonctions de direction. S'il est amené à exercer de telles fonctions, notamment en cas de suppléance du directeur, il est positionné dans la grille des cadres. (2) Le poste de chargé de mission doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs.			

3° Cadres

Qualification de la fonction	Emplois-repères (à titre d'exemples)	Échelons	Indices
Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	Directeur de structure, directeur adjoint, cadre spécialiste, webmestre analyste	3.1	2400
Animation et gestion d'une structure et/ou d'un service et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet	Chef de service, directeur de structure, expert, directeur adjoint	3.2	2800
Animation et gestion d'une structure	Directeur de structure	3.3	3350

♦ Accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002 modifié par accord du 21-9-2007 étendu par arrêté du 25-2-2008, JO 2-3-2008, applicable au plus tard le 1-1-2008 ♦ Recommandation patronale du 16-9-2005

Section 9 Salaires, primes et indemnités

23 Remplacement temporaire ■ Dispositions supprimées à compter de l'extension de l'accord du 10-12-2001.

Remplacement dans un poste inférieur : maintien du salaire antérieur pendant la durée du remplacement limitée à 6 mois.

Remplacement dans un poste supérieur : versement pendant la durée du remplacement également limitée à 6 mois d'une indemnité de fonction égale au minimum à 50 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des 2 emplois pendant les 3 premiers mois, 100 % à partir du mois suivant.

24 Primes ■

1° Prime d'ancienneté

Montant : 3 % après 3 années de présence + 1 % pour chaque année supplémentaire avec un maximum de 20 %.

Base de calcul : salaire de base de l'intéressé.

2° Gratification de fin d'année ou de fin d'exercice : gratification accordée au personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Chacune des 3 catégories professionnelles (employés ; agents de maîtrise et techniciens ; cadres) comporte des échelons déterminés à partir de critères incluant les degrés d'autonomie et de responsabilité des emplois. Ces degrés sont mesurés à partir de 3 critères : représentation de l'organisme vis-à-vis de l'extérieur, gestion du personnel et gestion et élaboration du budget.

Ces éléments doivent être déclinés sur une fiche de poste obligatoirement annexée au contrat de travail.

A chaque niveau correspond un seuil minimal d'embauche, identifié par un indice plancher. Il n'y a pas de plafond. Une augmentation de la rémunération, traduite par un indice, amenant le salarié au-delà du seuil minimal du niveau supérieur, n'entraîne pas automatiquement l'acquisition de ce niveau.

3° Prime de langue étrangère

Prime supprimée et intégrée au salaire à compter de l'extension de l'accord du 10-12-2001.

Conditions : prime accordée lorsque la définition de l'emploi ne précise pas que l'intéressé doit posséder la pratique d'une langue étrangère ou, lorsque l'emploi le précise, par langue supplémentaire exigée (au-delà de 1 ou 2).

Montant : 15 points pour une langue écrite ou orale, 10 points pour une langue orale.

4° Prime pour utilisation d'ordinateurs : prime de 10 points pour les salariés utilisant du matériel informatique à écran plus de 40 heures par mois. Prime supprimée et intégrée au salaire à compter de l'extension de l'accord du 10-12-2001.

♦ Art. 20 et 21 modifiés par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension

25 Déplacements professionnels ■ Définition : il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu de travail. Il y a voyage lorsque l'éloignement, le temps du

trajet aller/retour et/ou le contenu de la mission empêchent le salarié de rejoindre chaque soir son domicile.

Décompte et indemnisation des temps de déplacement et de voyage : en plus du temps consacré à la mission (considéré comme temps de travail), le temps de déplacement est assimilé à du temps de travail effectif, tandis que le voyage (aller et retour) pris en dehors du temps de travail, au-delà des 5 premières heures, n'est indemnisé (ou récupéré ♦ *Termes exclus de l'extension par arrêté du 9-12-2002*) qu'à 50 % du temps passé.

Paiement des frais de déplacement et de voyage : les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés sur justificatifs et font l'objet d'une avance suffisante pour couvrir les frais engagés. En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, les frais de transport sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur sans pouvoir être supérieurs au barème prévu pour un véhicule de 7 CV. Le remboursement des frais ayant fait l'objet d'une avance est effectué dans les délais les plus courts possibles, sans pouvoir excéder 60 jours.

Repos compensateur : les déplacements et voyages ouvrent droit à un repos compensateur (durée non précisée) à prendre :

— immédiatement après le déplacement ou le voyage lorsque celui-ci est effectué en dehors du territoire européen ;

— dans les 15 jours qui suivent le déplacement ou le voyage lorsque celui-ci est effectué sur le territoire européen et en dehors

du territoire métropolitain et à une date fixée d'un commun accord entre les parties ;

— dans le mois suivant le déplacement ou le voyage lorsque celui-ci est effectué sur le territoire métropolitain à une date fixée par le salarié.

♦ *Art. 17 et 18 modifiés par accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002, applicable à compter de son extension*

26 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir n^{os} 9, 14 et 15.

27 Incidences de la RTT sur les rémunérations ■ Pour les salariés en place, le salaire brut mensuel (base 169 heures) doit être maintenu (par modification du taux horaire), la rémunération étant lissée, en cas de modulation, sur la base de 152 heures par mois (169 heures payées). La RTT peut s'accompagner d'une modération salariale.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier de la RTT avec maintien de la rémunération au prorata des jours travaillés.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels en vigueur avant le 30-3-99.

28 Salaires minima ■ Salaires minima mensuels = valeur du point × coefficient.

1° Salaires minima selon l'ancienne classification

Valeur du point	1-8-2001 (1)		1-1-2003 (2)
	49,40 F	(7,61 €)	7,77 €
(1) Avenant du 22-2-2001 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 13-7-2001, applicable le 1 ^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au JO. Négociation au titre de l'année 2002 : au 1-1-2002, la hausse de la valeur du point ne pourra être inférieure à 1 % soit 50,40 F (7,68 €), le solde applicable au 1-7-2002.			
(2) Au 21-2-2003 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-10-2002 étendu par arrêté du 7-2-2003, JO 19-2-2003).			

2° Salaires minima selon la nouvelle classification

Valeur du point	10-12-2001 (1)	1-11-2003 (2)	1-1-2004 (3)	1-10-2005 (4)	1-1-2006 (4) (5)	1-1-2007 (6)	1-7-2007 (7)	1-1-2008 (8)	1-7-2008 (9)
	1,00 €	1,01 €	1,015 €	1,035 €	1,040 €	1,056 €	1,066 €	1,077 €	1,082 €
(1) Au 22-12-2002 pour les non-adhérents (♦ Accord du 10-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 20-12-2002).									
(2) Accord du 22-10-2002, corrigé par accord du 12-3-2003 étendu par arrêté du 18-6-2003, JO 27-6-2003.									
(3) Recommandation patronale du 30-3-2004.									
(4) Recommandation patronale du 16-9-2005. Augmentation de la valeur du point de 2 % au 1-10-2005 et de 0,5 % au 1-1-2006.									
(5) Avenant du 24-1-2006 étendu par arrêté du 12-7-2006, JO 28-7-2006. Pour le niveau 1.1 à l'indice 1220, le montant est de 1 268,80 € ; pour le niveau 1.2 à l'indice 1300, le montant est de 1 325 €.									
(6) Au 13-1-2007 pour les non-adhérents (♦ Accord du 25-9-2006 étendu par arrêté du 3-1-2007, JO 12-1-2007).									
(7) Accord du 25-9-2006 étendu par arrêté du 3-1-2007, JO 12-1-2007.									
(8) Au 3-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 21-9-2007 étendu par arrêté du 25-2-2008, JO 2-3-2008, applicable au plus tard le 1-1-2008).									
(9) Accord du 21-9-2007 étendu par arrêté du 25-2-2008, JO 2-3-2008.									

Pages 6843 à 6860 réservées