

Edition août 2024

SALARIÉS DES ENTREPRISES :

Tourisme social et familial

(Convention collective n°1316)



Ce livret est fait pour vous !

EDITO

Les secteurs professionnels de la Section fédérale des Services de la **FEC-FO** recouvrent des métiers aussi divers que les métiers de **la branche du Tourisme social et familial, de l'animation, du sport** mais aussi l'intérim, les prestataires de services, les plateformes téléphoniques, les gardiens d'immeuble, les services bancaires et financiers, l'informatique, les bureaux d'études, le conseil, les salariés des cabinets d'avocat, les instituts de sondage, etc.

La convention collective du Tourisme social et familial regroupe les activités suivantes : exploitation d'hébergements touristiques, résidences et villages vacances, centres de séjours mettant éventuellement à la disposition des publics accueillis, des services de restauration. Acteurs de l'ESS, les établissements proposent des activités touristiques, de loisirs ou de sports. A titre accessoire, ils peuvent exploiter des terrains de camping-caravaning, des agences de voyages.

FO s'investit au quotidien au niveau de la branche, en négociant des garanties en faveur des salariés permanents et saisonniers, compatibles avec le développement de l'emploi.

Pour adhérer au **SNEPAT-FO** : <https://www.snepat-fo.fr/adherer/>

LES SALAIRES MINIMUM DE BRANCHE

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL (MONTANTS BRUTS CONVENTIONNELS)
A	1 785,64 €
B	1 810,15 €
C	1 841,64 €
D	1 943,92 €
E	2 212,76 €
F	2 577,76 €
G	3 213,67 €

FO a signé l'avenant 76 du 8 novembre 2023 relatif aux minima conventionnels. Dans le cadre de cet accord, les interlocuteurs sociaux de la branche se sont engagés à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2025 avant la fin du premier semestre 2024.

LA PERIODE D'ESSAI

DURÉE MAXIMALE DE LA PERIODE D'ESSAI	INITIALE
Ouvrier ou employé	2 mois
Agent de Maîtrise	3 mois
Cadre	4 mois

La période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, pour le même poste ou un poste mieux adapté. Ce renouvellement doit être prévu dans le contrat ou la lettre d'engagement et confirmé par écrit, avec les motifs indiqués si le salarié le demande.

PARTICULARITES DE LA BRANCHE

Les entreprises de la convention collective emploient deux types de personnel :

1. **Personnel permanent** : Ce personnel est sous contrat à durée indéterminée (CDI).
2. **Personnel saisonnier** : Ce personnel est sous contrat à durée déterminée (CDD).

De plus, les entreprises de la branche peuvent utiliser différentes catégories de contrats à durée déterminée, notamment pour remplacer temporairement un salarié absent, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre exceptionnel, et sous certaines conditions, les entreprises peuvent également employer du personnel d'appoint sous contrat à durée déterminée.

MUTATIONS ET MODIFICATIONS D'AFFECTATION

1. Modifications d'affectation et mutations avec maintien du niveau d'emploi

Changement d'affectation ou mutation :

L'employeur peut proposer à un salarié permanent un autre emploi ou une nouvelle affectation entraînant un changement de résidence, pour des raisons importantes (ex. : vacance de poste, création de nouveaux centres). Le salarié peut postuler à un poste vacant au sein de l'établissement ou dans un autre établissement de l'entreprise.

a) Mutation :

Entraîne un changement de résidence, temporaire ou définitif. L'employeur doit considérer la situation personnelle et familiale du salarié. En cas de refus de la mutation non prévue au contrat, le salarié conserve son emploi sauf suppression du poste. Le salaire et le niveau d'emploi restent au moins équivalents.

b) Modification d'affectation :

Le salarié change d'emploi au sein du même établissement avec l'accord des deux parties, sans changer de résidence. Les conditions de mutation peuvent s'appliquer.

2. Affectation promotionnelle avec ou sans mutation

En cas de promotion, les mêmes règles que pour une mutation s'appliquent. Pour une promotion temporaire, une indemnité couvre la différence de rémunération. Pour une promotion définitive, la nouvelle rémunération prend effet après une période probatoire (1 à 3 mois selon le poste). Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent. Si le reclassement est impossible, la rupture du contrat n'est pas de la responsabilité du salarié, et les indemnités de rupture sont versées. Les modifications d'affectation et les mutations sont communiquées aux représentants du personnel.

PERSONNEL SAISONNIER

TYPE DE CONTRAT	DURÉE DE LA PERIODE D'ESSAI
Inférieur ou égal à 6 mois	1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines
Contrat supérieur à 6 mois	1 mois maximum

Lorsqu'un salarié signe un second contrat dans les mêmes conditions et fonctions dans les 12 mois suivant la fin du précédent contrat, la période d'essai n'est plus nécessaire.

Pour un premier contrat saisonnier, si l'employeur souhaite renouveler le contrat pour la saison suivante, il doit en informer le salarié par écrit avant la fin du premier contrat. Si le contrat initial dure au moins 8 mois, des dispositions spécifiques de renouvellement s'appliquent.

Pour les contrats saisonniers ultérieurs :

- Un salarié ayant travaillé deux saisons consécutives dans le même établissement a droit au renouvellement de son contrat, sauf motif justifié, et est prioritaire pour les postes correspondant à sa qualification.
- Après 12 mois de travail sur deux années consécutives, un salarié devient "saisonnier titulaire" et bénéficie des avantages correspondants.
- Le non-renouvellement doit être justifié et notifié par écrit, et une indemnité est due si la décision vient de l'employeur.

En cas de rupture d'un contrat saisonnier :

- Si elle est à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 15 jours est requis après la période d'essai.
- Si elle est à l'initiative de l'employeur, seule une faute grave ou une force majeure peut justifier la rupture.

Pour les organismes de tourisme social, du personnel d'appoint peut être engagé pour un mois maximum, avec une rémunération forfaitaire. La période d'essai est d'un jour par semaine. Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention, au prorata de leur temps de travail. Les dispositions réglementaires s'appliquent aux jeunes de moins de 18 ans et aux travailleurs handicapés.

AUTRES AVANTAGES

Le personnel ayant atteint un an de présence consécutive, ainsi que les saisonniers titulaires ayant travaillé au moins un an sur une période de 24 mois, bénéficient, à partir du 13^e mois de présence, de plusieurs avantages : le treizième mois, versé en une ou plusieurs fois selon les pratiques des entreprises, avec un calcul au prorata en cas de cessation de contrat ou d'acquisition en cours d'année ; le maintien du salaire en cas de maladie pendant la durée du contrat ; et le paiement des jours fériés ainsi que l'attribution de congés spéciaux.

*Vous souhaitez plus d'informations et de conseils ? **Adhérez à FO** et suivez-nous sur notre site <https://fo-services.fr/> ou prenez contact : services@fecfo.fr*

CONGES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

EVENEMENT	DROITS DU SALARIE
MARIAGE OU PACS	4 jours ouvrables
MARIAGE D'UN ENFANT	1 jour ouvrable
NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT	3 jours ouvrables
DECES DU CONJOINT, DU PERE, DE LA MERE ET D'UN DESCENDANT (AUTRE QUE L'ENFANT DU SALARIÉ)	4 jours ouvrables
DECES DU BEAU PERE, DE LA BELLE-MERE, DU FRERE OU DE LA SŒUR DU SALARIÉ	3 jours ouvrables
DECES D'UN ASCENDANT AUTRE QUE PERE OU MERE	2 jours ouvrables
DECES D'UN ENFANT*	12 jours ouvrables ou 14 jours si l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans
SURVENUE D'UN HANDICAP, D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU D'UN CANCER CHEZ UN ENFANT*	5 jours ouvrables
PRÉPARATION A LA DÉFENSE NATIONALE	3 jours ouvrables maximum

*Code du travail

POUR LES SALARIES AYANT 1 AN DE PRESENCE	
MARIAGE OU PACS D'UN SALARIE	6 jours ouvrables
MARIAGE D'UN ENFANT	3 jours ouvrables
DEMEMAGEMENT	2 jours ouvrables

Vous souhaitez plus d'informations et de conseils ? [Adhézé à FO](#) et suivez-nous sur notre site <https://fo-services.fr/> ou prenez contact : services@fecfo.fr

VOS SOURCES D'INFORMATIONS

- Nos combats au niveau national et interprofessionnel : <https://www.force-ouvriere.fr/>
- Nos combats au niveau de la branche : <https://fo-services.fr/> et <https://fecfo.fr/>
- **FO SNEPAT** : <https://www.snepat-fo.fr/>

VOS CONTACTS !

Section fédérale : Nicolas FAINTRENIE, services@fecfo.fr, 01 48 01 91 95

Secrétaire du SNEPAT-FO : Laurence GILBERT – secretariat-general@snepat-fo.fr, 06 78 96 51 97

ADHÉREZ A FO !

En adhérant **au SNEPAT-FO**, vous participez aux actions pour améliorer et défendre vos conditions de travail : <https://www.snepat-fo.fr/adherer/>