

# ACCORD DE BRANCHE N°41

## Préambule

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la Convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité revoir les articles 22 et 23 relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance dans les structures de tourisme ; ces articles nécessitaient d'être précisés et actualisés.

Les partenaires sociaux ont ainsi voulu améliorer les conditions de travail et la protection des salariés de la branche en définissant un véritable régime de protection sociale, et instituant une recommandation d'un organisme d'assurance au sens de l'article L912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre un appel d'offres a été organisé au 1<sup>er</sup> semestre 2023 pour permettre aux organismes de tourisme de disposer d'un régime de qualité.

Le présent accord vient formaliser cette volonté des partenaires sociaux en se substituant intégralement aux articles 22 et 23 précités.

## **TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 : Champ d'application**

**1.1** – Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

**1.2** – En application de l'article L 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

### **Article 2 – Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension ou le 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant.

### **Article 3 - Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### **Article 4 – Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

#### **Article 5 – Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

#### **Article 6 – Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 7 -Publicité**

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

#### **Article 8 – Commission de suivi**

**8.1** La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

**8.2** Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

**8.3** Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

### **TITRE 2 REGIME DE PREVOYANCE**

#### **Article 9 Bénéficiaire de la couverture**

9.1 Tous les salariés de la structure, quelle que soit la nature du contrat de travail et sans condition d'ancienneté bénéficient du régime de prévoyance objet du présent accord et ce dès le 1<sup>er</sup> jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

9.2 Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :

- « Cadre » : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres
- « Non cadre » : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

#### **Article 10 Mise en œuvre dans les entreprises**

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins globalement équivalentes à celles définies dans le présent accord. A défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 11 Garantie de la couverture de prévoyance

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire brut de référence » qui correspond au salaire annuel brut, limité à la tranche 2, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

### Niveau des garanties de la base conventionnelle :

	Base conventionnelle non-cadre	Base conventionnelle cadre
<b>Garanties décès</b>		
<b>Capital versé en cas de décès (toutes causes) - IAD</b>		
Tout assuré	100% du salaire brut de référence	400% du salaire brut de référence
<b>Double effet</b>		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	-	100% du capital décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>		
Décès du participant	100% du PMSS	100% du PMSS
<b>Rente éducation</b>		
Jusqu'à 12 ans	8% du salaire brut de référence	8% du salaire brut de référence
12 à 18 ans	10% du salaire brut de référence	12% du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	12% du salaire brut de référence	15% du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
<b>Garanties Arrêt de travail</b>		
<b>Incapacité de travail</b>		
Franchise		
Ancienneté >1 an	en relais des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté <1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	66.67% du salaire brut de référence	75% du salaire brut de référence
<b>Invalidité</b>		
1ère catégorie SS (ou IPP entre 33% et 66%)	40% du salaire brut de référence	45% du salaire brut de référence
2nd ou 3ème catégorie SS (ou IPP >=66%)	66.67% du salaire brut de référence	75% du salaire brut de référence

## Niveau optionnel :

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties de la base conventionnelle, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre des options proposées par les organismes assureurs recommandés et décrites ci-dessous (les niveaux de garanties s'entendent y compris les garanties de la base conventionnelle).

Il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

	Option non-cadre	Option cadre
<b>Garanties décès</b>		
<b>Capital versé en cas de décès (toutes causes) - IAD</b>		
Tout assuré	150% du salaire brut de référence	500% du salaire brut de référence
<b>Double effet</b>		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	100% du capital décès toutes causes	100% du capital décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>		
Décès du participant	100% du PMSS	100% du PMSS
<b>Rente éducation</b>		
Jusqu'à 12 ans	8% du salaire brut de référence	10% du salaire brut de référence
12 à 18 ans	12% du salaire brut de référence	15% du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	15% du salaire brut de référence	20% du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
<b>Garanties Arrêt de travail</b>		
<b>Incapacité de travail</b>		
Franchise		
Ancienneté >1 an	en relais et complément des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté <1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	75% du salaire brut de référence	80% du salaire brut de référence
<b>Invalidité</b>		
1ère catégorie SS (ou IPP entre 33% et 66%)	45% du salaire brut de référence	48% du salaire brut de référence
2nd ou 3ème catégorie SS (ou IPP >=66%)	75% du salaire brut de référence	80% du salaire brut de référence

## Article 12 Financement de la couverture

Le régime de prévoyance est financé intégralement par l'employeur.

## Article 13 Cotisations obligatoires et facultatives

### Tableaux de cotisations :

#### Régime de base conventionnelle

PERSONNEL CADRE		Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,82%	0,82%
	Double effet	0,01%	0,01%
	Frais d'obsèques	0,01%	0,01%
	Rente éducation	0,14%	0,14%
	Incapacité de travail temporaire	0,24%	0,53%
	Incapacité permanente	0,42%	1,26%
	<b>Sous-total cotisations de risques</b>	<b>1,64%</b>	<b>2,77%</b>
	Reprise de passifs	0,10%	0,10%
	<b>Sous-total cotisations de passif</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,74%</b>	<b>2,87%</b>	

PERSONNEL NON-CADRE		Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,14%	0,14%
	Double effet	0,00%	0,00%
	Frais d'obsèques	0,01%	0,01%
	Rente éducation	0,12%	0,12%
	Incapacité de travail temporaire	0,17%	0,17%
	Incapacité permanente	0,35%	0,35%
	<b>Sous-total cotisations de risques</b>	<b>0,79%</b>	<b>0,79%</b>
	Reprise de passifs	0,07%	0,07%
	<b>Sous-total cotisations de passif</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,07%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0,86%</b>	<b>0,86%</b>	

#### Régime facultatif (y compris base)

PERSONNEL CADRE		Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	1,03%	1,03%
	Double effet	0,01%	0,01%
	Frais d'obsèques	0,01%	0,01%
	Rente éducation	0,19%	0,19%
	Incapacité de travail temporaire	0,25%	0,54%
	Incapacité permanente	0,51%	1,35%
	<b>Sous-total cotisations de risques</b>	<b>2,00%</b>	<b>3,13%</b>
	Reprise de passifs	0,15%	0,15%
	<b>Sous-total cotisations de passif</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2,15%</b>	<b>3,28%</b>	

<b>PERSONNEL NON-CADRE</b>		Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès / PTIA	0,22%	0,22%
	Double effet	0,01%	0,01%
	Frais d'obsèques	0,01%	0,01%
	Rente éducation	0,15%	0,15%
	Incapacité de travail temporaire	0,26%	0,26%
	Invalité permanente	0,54%	0,54%
	<b>Sous-total cotisations de risques</b>	<b>1,19%</b>	<b>1,19%</b>
	Reprise de passifs	0,11%	0,11%
	<b>Sous-total cotisations de passif</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,11%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,30%</b>	<b>1,30%</b>	

#### **Article 14 sort des prestations en cas de changement d'assureur**

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

#### **Article 15 Portabilité des garanties**

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

#### **Article 16 Information des salariés**

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

#### **Article 17 : Degré élevé de solidarité**

Conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- D'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2% de leur cotisation HT au régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité », au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

### Article 18 Organisme recommandé

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les structures de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs APICIL Prévoyance et OCIRP.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de ces organismes la couverture des garanties définies ci-dessus.

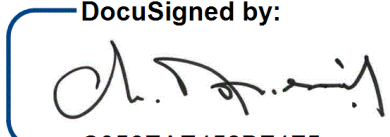
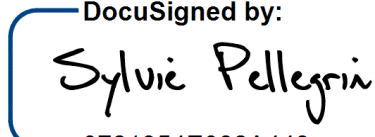
Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord

Le 30 août 2023 à Paris,

#### LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS :

<b>ADN Tourisme</b> 15, avenue Carnot 75017 PARIS	<b>Fédération Nationale des Gîtes de France</b> 8, rue d'Athènes 75009 PARIS
Représenté par M. Christian MOURISARD	Représentée par Mme Sylvie PELLEGRIN
<p>DocuSigned by:</p>  <p>C056EAE452BF4F5...</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>0721354E082A443...</p>



**LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DE SALARIES :**

<p><b>SNEPAT- FO</b> 131, rue Damrémont 75018 PARIS</p> <hr/> <p>Représenté par Mme Laurence GILBERT</p> <p>DocuSigned by: <i>Laurence GILBERT</i> 702189C003614DF...</p>	<p><b>Fédération des Services CFTD</b> Tour Essor 14, rue Scandicci 93508 PANTIN Cedex</p> <hr/> <p>Représentée par M. Samuel YIM</p> <p>DocuSigned by: <i>Samuel YIM</i> E9E2214D1D50401...</p>
<p><b>CGT</b> 263 rue de Paris Case 15425 93514 Montreuil Cedex</p> <hr/> <p>Représentée par Secrétariat CGT</p>	