

**54.5** Concernant les autres mesures, l'entretien préalable à une éventuelle sanction, est de droit. Concernant la rétrogradation ou le licenciement, les parties ont la faculté de saisir pour avis la commission de conciliation de l'entreprise ; dans les entreprises ne comportant pas de commission de conciliation, les parties ont la faculté de saisir pour avis la Commission paritaire nationale prévue au chapitre X de la présente convention collective.

**54.6** Cette faculté devra être indiquée au salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

**54.7** La saisine de l'une ou l'autre de ces commissions doit être faite dans un délai de 2 jours ouvrés à l'issue de l'entretien préalable.

**54.8** L'employeur suspend sa décision de sanction durant ce délai dans l'attente de la décision qui sera prise par le salarié.

En cas de saisine, la décision de l'employeur est suspendue jusqu'à l'avis de la commission.

Dans ce cas, les motifs de la mesure envisagée par l'employeur doivent être indiqués par écrit au salarié et être communiqués à la commission.

**54.9** L'employeur a la possibilité de procéder à une mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision prise par lui à l'issue de la réunion de la commission de conciliation ou de la Commission paritaire nationale.

**54.10** Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement d'une poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

**54.11** Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement d'une poursuite disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction sauf interruption du contrat de travail.

## **Article 55 : La commission de conciliation d'entreprise, composition et rôle**

**55.1** Dans chaque entreprise occupant habituellement 11 salariés et plus, il est constitué une commission de conciliation d'entreprise composée de deux représentants de la direction et de deux représentants des salariés appartenant au collège électoral de l'intéressé.

**55.2** Les représentants des salariés sont désignés par les délégués du personnel ou à défaut par les membres du comité d'entreprise dans la semaine qui suit leur élection et ce pour une durée égale à celle de leur mandat. A défaut d'institutions représentatives du personnel (DP/CE), les représentants des salariés seront élus dans les mêmes conditions par l'ensemble du personnel.

**55.3** Le nombre des membres de la commission doit être au minimum de quatre. La présidence est exercée par un représentant de la direction qui assure l'envoi des convocations et le secrétariat.

**55.4** La commission de conciliation d'entreprise est appelée à formuler un avis sur les sanctions que l'employeur se propose d'infliger à un salarié à l'exception de l'avertissement et du blâme.

## **Article 56 : La commission de conciliation d'entreprise, saisine à la demande du salarié**

Cette commission peut en outre être appelée à se réunir sur demande des salariés qui la saisissent au titre des articles 7 et 30 et 54 de la présente convention.

## **Article 57 : Fonctionnement**

**57.1** La date de la réunion est fixée par l'employeur 4 jours avant sa tenue, les éléments du dossier sont tenus à la disposition du salarié concerné et des membres désignés de la commission, dans le cadre de l'examen d'une mesure disciplinaire.

L'intéressé peut se faire assister, pendant la réunion, par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

57.2 Si le salarié fait défaut, exception faite du cas de force majeure dûment constaté, la commission siège et délibère valablement hors sa présence.

Toute personne susceptible d'éclairer la commission peut être appelée par celle-ci à être entendue sur demande du salarié ou de l'un des membres de la commission.

## Article 58 : Avis

58.1 Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant.

58.2 En matière disciplinaire, en cas de partage des voix, le différend pourra être porté dans les 8 jours, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale prévue au chapitre X de la présente convention.

58.3 En cas d'avis défavorable à la mesure disciplinaire envisagée à l'encontre du salarié, l'employeur conserve son droit d'appliquer la mesure.

58.4 Les avis de la commission de conciliation de l'entreprise sont consignés dans un document signé par ses membres, lequel sera notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 5 jours à compter du jour de la réunion de la commission, la sanction éventuelle fera l'objet d'un envoi d'avis. La sanction pouvant prendre effet dès après la réunion de la commission et avant cette notification, sous réserve des dispositions, non suspensives, prévues à l'article 58.2.

## Article 59

Pour les entreprises qui ne comportent pas de commission de conciliation, ses attributions en matière disciplinaire sont dévolues à la commission paritaire nationale.

## Article 60

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les juridictions compétentes.

# CHAPITRE 10

## Commission Paritaire Nationale

### Article 61 : Rôle et composition de la commission paritaire nationale

#### Article 61.1 : Le rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale remplit les fonctions suivantes :

61.1.1 Régler les différends liés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective

Les différends individuels ou collectifs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la Commission paritaire nationale par la partie la plus diligente.

La commission, elle-même, à la demande de l'une des parties qui la composent, peut se saisir pour avis de toute question relative à l'interprétation de la présente convention ou à l'application des textes législatifs visant les rapports entre employeurs et salariés.

Elle est également habilitée à examiner les différends ou les difficultés nés de l'inobservation du principe « à travail égal, salaire égal » pour tous les salariés en application de l'article L. 3221-2 du code du travail.

### 61.1.2 Rôle de conciliation

La commission paritaire nationale est appelée à jouer le rôle de commission de conciliation dans les cas prévus aux articles 7, 30 et 54 de la présente convention.

Les avis de la commission paritaire nationale seront consignés dans un procès-verbal, lequel sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 10 jours à compter du jour de la réunion de la commission.

### 61.1.3 Rôle de l'observatoire paritaire de la négociation

La commission paritaire assume la fonction dévolue de part la loi à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Dans ce cadre, elle a pour mission d'enregistrer et de conserver tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

### 61.1.4 Validation des accords d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel

Enfin, la commission paritaire nationale rend un avis sur la conformité légale des accords d'entreprise et d'établissement négociés, en l'absence de délégué syndical, par les représentants élus du personnel conformément l'article L2232-21 du code du travail.

## Article 61.2 : Composition de la commission paritaire nationale

**61.2.1** Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention :

**61.2.2** Pour les salariés : d'un représentant et d'un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en l'absence du représentant, pour chacune des organisations syndicales signataires.

**61.2.3** Pour les employeurs : sur désignation du S.N.A.V., d'un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants.

**61.2.4** La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations syndicales de salariés.

## Article 62 : Réunion de la commission paritaire et délai

La commission paritaire nationale se réunit dans les conditions suivantes :

**62.1.** Lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise d'un différend ayant le caractère d'un conflit ou relevant d'une commission de conciliation d'entreprise, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables.

**62.2.** Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'interprétation, elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines.

**62.3.** Lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois.

## Article 63 : Décision

La commission paritaire nationale rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :

- dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas de l'article 62.1.;
- dans un délai maximum de 3 semaines dans le cas de l'article 62.2. ;
- dans un délai maximum de 1 mois dans le cas de l'article 62.3.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix. A la demande de l'une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

## Article 64 : Obligations et engagements des parties

La commission paritaire nationale devra, dans tous les cas, être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci, 15, place du Général-Catroux, 75017 Paris. \*

Cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tout document pouvant éclairer la commission.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Un litige déjà enregistré auprès du greffe du conseil des prud'hommes interdit la saisine de la commission paritaire nationale.

## Article 65 : Carence de la partie demanderesse

La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié.

Fait à Paris, le 10 Décembre 2013

**SNAV les Professionnels du Voyage**



**La CFDT**

*Christophe Deg.*  


**La CFE-CGC**

*V.B. Bruielland*  


**La CFTC**

**La CGT**

**CGT-FORCE OUVRIÈRE**

*JEAN-LUC LETISSE*  


\* A compter du 16 décembre 2013 le siège du SNAV sera au 15 Avenue Carnot 75017 PARIS.

 **snav.travel**



**PartezSerein.fr**

Nos 5 engagements pour voyager serein

15, avenue Carnot • 75017 PARIS

Tél : +33 (0) 1 44 01 99 90

Fax : +33 (0) 1 44 01 99 99

e-mail : [contact@snav.travel](mailto:contact@snav.travel)



**snav** les Professionnels  
du Voyage