

Avenant n°77 du 4 décembre 2025, relatif aux *minima* conventionnels dans la Branche du Tourisme Social et Familial

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des *minima* conventionnels dans la branche du Tourisme Social et Familial afin de tenir compte de l'évolution de l'inflation, des revalorisations du SMIC et des enjeux d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'**Avenant n°76 du 8 novembre 2023** ayant le même objet.

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du Tourisme Social et Familial (IDCC 1316).

Article 2 – Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des *minima* conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Au 1^{er} janvier 2026 :

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL (montants bruts)
A	1 821,35 €
B	1 837,30 €
C	1 869,26 €
D	1 973,08 €
E	2 245,95 €
F	2 616,43 €
G	3 261,88 €

**Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial du 28 juin 1979
(IDCC 1316)**

Au 1^{er} mai 2026 :

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL (montants bruts)
A	1 821,35 €
B	1 846,49 €
C	1 878,61 €
D	1 992,81 €
E	2 268,41 €
F	2 642,59 €
G	3 294,50 €

Article 3 – Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L.2241-8 et L.2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le rapport de branche 2020.

Article 4 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5 - Ouverture des négociations futures et poursuite des négociations en cours

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2027 au cours du second semestre 2026.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

**Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial du 28 juin 1979
(IDCC 1316)**

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations en cours relatives à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

Article 6 – Entrée en vigueur et dispositions diverses

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 4 décembre 2025,

Suivent les signatures des organisations représentatives ci-après :

Collège employeur

Collège salarié

FFTV

CFDT Services

HEXOPEE

SNEPAT FO

CFE-CGC Santé Social