
Hôtellerie : industrie hôtelière de plein air

BROCHURE JO 3271

IDCC 1631

Convention collective nationale du 5 juillet 1991⁽¹⁾

(1) Ancienne convention collective départementale du Var adoptée au plan national par accord du 2 juin 1993 (étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 28 octobre 1993).

[Étendue par arrêté du 24 juillet 1992, JO 7 août 1992]

[Mise à jour par accord du 2 juin 1993, étendus par arrêté du 15 octobre 1993, JO 28 octobre 1993]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNMPA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T. ;

F.N.E.C.S. C.F.E. C.G.C. ;

F.E.C.-F.O ;

Syndicat national du tourisme et loisirs CFTC ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Dans le cadre de l'accord du 2 juin 1993, les parties signataires ont convenu des dispositions ci-après réparties en cinq titres :

I. — Préambule.

II. — Emploi.

III. — Temps de travail et de repos.

IV. — Conciliation et représentation du personnel.

V. — Rémunération.

En concluant le présent accord, les parties signataires ont entendu marquer leur résolution commune de mener une action volontaire et concertée, en vue d'apporter aux employeurs et salariés de la profession un cadre statutaire :

— professionnalisant les dispositions des lois et règlements en vigueur ;

— tenant compte des spécificités et de l'originalité de l'activité de l'industrie hôtelière de plein air ;

— et capable de s'adapter aux évolutions d'une profession en développement constant.

Article 1

Dispositions générales

Mod. par Avenant n° 36, 23 févr. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

1.1

Champ d'application

La présente convention conclue dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants, règle les rapports, sur le territoire métropolitain et dans les DOM entre les employeurs et les salariés de l'industrie de plein air. L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de plein air correspond :

— aux activités d'exploitation de terrain de camping, caravaning et parcs résidentiels de loisirs répertoriées dans la nomenclature INSEE, code NAF 552 C .

— aux activités des campings municipaux gérés ou concédés de façon autonome techniquement et financièrement.

— aux personnels des terrains de campings, à l'exception du personnel des organismes de tourisme social et familial, sans but lucratif, couverts par la convention collective nationale étendue du tourisme social et familial.

Elle s'applique également aux personnels des commerces divers (commerces de détail alimentaires ou non alimentaires), des bars, des services de restaurations diverses, services d'animation, exploités par un établissement relevant de l'industrie hôtelière de plein air, à la condition que ces activités soient annexes de l'activité principale.

1.2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucune manière la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention :

— soit individuellement par contrat ;

— soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

1.3

Durée de la convention - Dénonciation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment avec un préavis de trois mois. La partie dénonçant tout ou partie de la convention devra en informer toutes les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

La présente convention est révisable par accord des parties, soit à l'issue des négociations obligatoires (une fois par an sur les salaires, une fois tous les cinq ans sur les classifications), soit lors du bilan bisannuel d'application au cours duquel les parties signataires examinent les mesures éventuelles qu'il convient de prendre.

En dehors des périodicités indiquées ci-dessus, toute demande de révision devra être présentée par au moins deux organisations syndicales signataires.

1.4

Participation aux commissions de négociation

(Art. abrogé et remplacé par art. 2.5 de l'avenant n° 36 du 23 févr. 2018)

Article 2

Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel

2.1

Liberté d'opinion - Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, et l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions légales et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, local, réunion des adhérents).

L'activité des délégués syndicaux désignés dans les entreprises d'au moins 50 salariés par les organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale s'exerce dans le cadre de la loi selon les attributions et moyens qui leur sont impartis.

2.2

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans préjudice des aménagements plus favorables qui pourraient être négociés au niveau de chaque entreprise concernée.

Article 3

Conditions d'engagement - Emploi

Mod. par Avenant n° 37, 17 juill. 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 12 janv. 2018, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel, excepté les dispositions conventionnelles déjà en vigueur⁽¹⁾

(1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV.

3.1

Contrat à durée indéterminée

Dès la signature de la convention, toute embauche à durée indéterminée doit faire l'objet préalablement, d'un contrat écrit, en double exemplaire, un pour l'employeur, un pour le salarié, mentionnant :

- la date de l'embauche ;
- le lieu d'affectation ;
- la qualification et la catégorie ;
- le salaire brut ;
- la durée hebdomadaire de travail ;
- les modalités du repos hebdomadaire ;
- les jours fériés rémunérés ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières (logement, nourriture, etc.), éventuellement une définition des fonctions, notamment pour le personnel cadre.

Tout changement de ces dispositions fait l'objet d'une notification écrite ou avenant écrit au contrat sur chacun des exemplaires.

Les parties signataires rappellent par ailleurs les règles légales en vigueur, relatives à :

- l'interdiction de cumul d'emploi applicables aux fonctionnaires, agents de services publics de l'État des départements et communes, office et établissements publics, de la S.N.C.F., des compagnies de navigation aériennes et maritimes subventionnées, des régies municipales et départementales, au personnel titulaire des organismes de sécurité sociale ;
- l'interdiction pour tout salarié de cumuler un emploi l'amenant à dépasser la durée maximale du travail ;
- l'interdiction pour tout salarié d'occuper un emploi rétribué pendant ses congés payés ;
- l'interdiction pour les employeurs d'occuper toute personne relevant des dispositions sus indiquées, sous réserve des travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

3.2

Contrat à durée déterminée

3.2.1

Dispositions générales

L'engagement d'un salarié pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit.

3.2.2

Personnel saisonnier

Afin de permettre aux salariés saisonniers de programmer leurs périodes d'activité, les parties conviennent des dispositions ci-après qui, sauf clauses contractuelles contraires, ne remettent pas en cause le caractère déterminé dans sa durée du contrat saisonnier.

À la fin de la période de travail du salarié, et à la demande écrite de celui-ci, l'employeur indique par écrit au salarié saisonnier, son intention soit de le reprendre la saison suivante et à quelle date, soit de ne pas le reprendre, en motivant sa décision. Cette déclaration d'intention peut être remise par l'employeur en même temps que le certificat de travail.

Au plus tard trois mois avant cette date, le salarié manifeste par écrit son désir de reprendre le travail ; l'employeur

doit répondre 15 jours suivant la réception de la demande en envoyant le contrat de travail dont le salarié devra retourner un exemplaire signé au plus tard deux mois avant la reprise du travail. La non-réponse du salarié vaut renoncement de l'offre.

(Avenant n° 37, 17 juill. 2017, étendu) L'employeur informe les salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (ex : clause contractuelle,...), des dispositions énoncées aux alinéas ci-dessus.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. Par successifs, il est entendu l'ensemble des contrats de travail à caractère saisonnier conclus sur une ou plusieurs saisons, plusieurs années de suite, dans la même entreprise, sauf clauses contractuelles plus favorables au salarié.

Toutefois, concernant les garanties Indemnités journalières et rentes du régime de prévoyance de la Branche, dont bénéficient les salariés permanents et saisonniers ayant au moins 6 mois d'ancienneté, il est ici précisé que l'ancienneté prise en compte est calculée dans la Branche. La condition d'ancienneté n'est toutefois pas requise s'il s'agit des suites ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée durant l'exécution du contrat à caractère saisonnier.

Par ailleurs, en cas de chômage des jours fériés, les travailleurs saisonniers, qui du fait de divers contrats successifs ou non, cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ont droit au maintien de leur salaire.

3.2.3

(Avenant n° 37, 17 juill. 2017, étendu) - Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauché en CDI

En cas de succession de plusieurs contrats à caractère saisonnier avec un même salarié et portant sur un même poste, aucune période d'essai ne pourra être prévue dès la conclusion du 2^{ème} contrat à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche sous contrat à durée indéterminée fait suite immédiatement après un contrat à caractère saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dans l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai.

3.3

Contrat de travail des salariés à temps partiel (à durée déterminée ou indéterminée)

Ce contrat est obligatoirement écrit.

Il doit notamment prévoir les limites dans lesquelles les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires sans que celles-ci dépassent 1/3 de la durée du travail prévue au contrat, et sans pouvoir atteindre la durée légale ou conventionnelle du travail.

Article 4

Classification des emplois

(Annulé et remplacé par Accord du 22 mai 2025)

Mod. par Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Les emplois sont répartis selon 4 catégories.

Chaque emploi comprend :

- une dénomination ;
- une définition de fonctions ;
- une évaluation en terme de coefficients.

Les coefficients indiqués constituent la base ou la fourchette minimale au moment de l'embauche en fonction notamment de l'expérience professionnelle acquise, de la formation initiale ou complémentaire suivie par le salarié.

Les parties conviennent de se réunir, en cas de besoin, afin d'adapter cette classification en tout ou partie selon les évolutions de la profession et au moins tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Première catégorie

Personnel d'accueil sans tâche administrative (coefficient 100 à 105).

Hommes et femmes toutes mains (coefficient 105 à 115) : personnel affecté selon la saison, aussi bien à l'entretien des sanitaires qu'à toute tâche d'entretien général de l'établissement.

Surveillant de jour (coefficient 105 à 115) : chargé de faire appliquer le règlement intérieur et les notes de service de l'établissement ; *ou/et de nuit* : applique les consignes de nuit spécifiques de l'établissement, veille à la fermeture des portes et fait des rondes de sécurité.

Deuxième catégorie

Employé(e) non qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration et commerces annexes (coefficient 105 à 120) : aide et assure l'approvisionnement, le stockage et le nettoyage de l'établissement.

Personnel d'accueil (coefficient 110 à 135) : procède à l'accueil des touristes, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des emplacements sur le terrain ; répond au téléphone, peut noter les communications, assure la levée, la distribution du courrier et la perception du règlement des séjours.

Surveillant de baignade (coefficient 110 à 135) : chargé exclusivement de la surveillance dans les piscines d'accès gratuit, possède le brevet national de secourisme et de sauvetage et le brevet de surveillant de baignade.

Troisième catégorie

Employé(e) administratif(ve) (coefficient 120 à 150) : possède une formation d'employé(e) spécialisé(e) : connaît l'organisation de l'établissement. Tient la caisse. Effectue les travaux de transcription et classement. Assure le suivi de la correspondance. Travaille selon les directives du responsable. Effectue les réservations.

Personnel d'accueil minimum trilingue (coefficient 135 à 170) : accueil des touristes. Parle et écrit couramment deux langues étrangères (précisées par contrat). Attribue les emplacements sur le terrain. Remplit les formalités administratives, renseigne les touristes, assure le règlement des séjours, pratique la dactylographie et l'informatique, effectue les réservations.

Animation (coefficient 130 à 170) : connaît et applique les techniques d'animation en groupe ; a une expérience des activités culturelles, sportives, distrayantes, ainsi que la découverte de la région ; a la responsabilité du matériel et de son petit entretien courant.

Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar restauration et commerces annexes (coefficient 120 à 150) : assure les divers services ; est responsable des mouvements de caisse et de sa comptabilité ; assure l'approvisionnement ; est responsable des stocks (entrées et sorties).

Cuisinier (coefficient 130 à 150) : possède le C.A.P. ou expérience équivalente ; participe à l'ensemble des tâches relatives à la préparation des repas ; peut travailler seul dans un petit établissement.

Maître nageur, plagiste (coefficient 135 à 170) : est titulaire obligatoirement du brevet d'État de maître nageur sauveteur (M.N.S.) ou B.E.E.S.A.N. ; assure la surveillance d'une zone de baignade banalisée (en mer) ou d'une piscine (et son organisation) l'entretien et le nettoyage des eaux, des filtres et la bonne marche de la stérilisation ainsi que son contrôle et celui du Ph de l'eau. Il prend toutes les dispositions pour régler les anomalies y afférentes. Il collabore avec l'animation pour les jeux nautiques, assure la location de divers matériels nautiques ; est responsable, en tant que délégué, du respect des prescriptions de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer ; coordonne et organise le travail des surveillants de baignade.

Ouvrier d'entretien qualifié (coefficient 130 à 150) : assure tous travaux d'entretien ; est responsable de la maintenance des installations ; en assure la sécurité ; sait entretenir un véhicule déterminé contractuellement et le conduire.

Quatrième catégorie - Agents de Maîtrise

(Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu)

Définition générale

L'agent de maîtrise est un agent d'encadrement intermédiaire entre les cadres d'une part et les ouvriers et employés d'autre part. Il a en charge un collectif de travail constitué principalement d'employés et/ou d'ouvriers. Ses fonctions comportent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions sociales d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un groupe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés. Il prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées et il est autonome dans son organisation sous l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.

1^{er} échelon : Agent de Maîtrise Coefficient 171-185

Titulaire au minimum d'un CAP, BEP, Bac professionnel et/ou expérience professionnelle équivalente (VAE, ...) et/ou possède une capacité de prise d'initiative et d'exécution des travaux sous l'autorité de sa hiérarchie mais sans la totale maîtrise et technicité de son métier.

2^{ème} échelon : Agent de Maîtrise Expérimenté Coefficient 190-200

Possède, par rapport à l'échelon précédent, une totale maîtrise du métier et une technicité affirmée, tout en étant sous l'autorité de sa hiérarchie.

Cinquième catégorie - Cadres non dirigeants

(Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu)

Définition générale

Titulaires d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou justifiant d'un niveau de connaissance ou d'expériences équivalentes. Il a une large autonomie dans ses activités. Dans le cadre de sa mission, il est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Il a la possibilité de déléguer des tâches qui lui sont confiées par sa hiérarchie. Il a les compétences dans tous les domaines de sa responsabilité.

Position 1 : Cadre : Coefficient : 205-220

Engagé pour occuper des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technicien ou cadre opérationnel, avec ou sans équipes. Il peut lui être demandé la pratique de l'informatique et/ou des langues étrangères.

Position 2 : Cadre Confirmé : Coefficient : 225-250

Exerçant des fonctions de cadre administratif, cadre commercial ou cadre technicien exigeant encadrement et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cadre assurant dans ses fonctions des responsabilités complètes, avec large délégation de pouvoirs, notamment :

- pour l'application et le respect de l'ensemble des obligations réglementaires auxquelles sont soumis les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, police intérieure)
- et pour la direction et l'animation d'une équipe de manière régulière.

Il peut lui être demandé la pratique de l'informatique et/ou des langues étrangères.

Sixième catégorie - Cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail

(Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu)

Définition générale

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Coefficients : en fonction de l'importance de l'entreprise ou l'établissement considéré

- jusqu'à 200 emplacements : 225 à 250
- de 201 à 400 emplacements : 255 à 275
- 401 emplacements et + : 280 à 300

Article 5

Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 25, 2 juill. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 29, 11 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CSFV/CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 39, 11 déc. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

5.1

(Avenant n° 39, 11 déc. 2018, étendu) - Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans

son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

A **Durées initiales de la période d'essai des CDI**

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, ou application du 2^{ème} alinéa de l'article 4 de l'Avenant n° 37 relatif au travail saisonnier en date du 17 septembre 2017 étendu, les durées initiales de la période d'essai des CDI sont fixées à :

- 1 mois de date à date pour les 1^{ère} et 2^{ème} Catégories des Employés
- 2 mois de date à date pour la 3^{ème} Catégorie des Employés
- 3 mois de date à date pour la 4^{ème} Catégorie des Agents de maîtrise
- 4 mois de date à date pour la 5^{ème} Catégorie des Cadres non-dirigeants

B **Conditions de renouvellement éventuel de la période d'essai des CDI**

Sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée Une fois d'un commun accord entre les parties :

- Par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l'accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- Dans un même poste ou dans un poste mieux adapté aux aptitudes du salarié ;
- Sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 semaines calendaires avant la fin de période initiale de période d'essai.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 2 mois de date à date pour les 1^{ère} et 2^{ème} Catégories des Employés
- 4 mois de date à date pour la 3^{ème} Catégorie des Employés
- 6 mois de date à date pour la 4^{ème} Catégorie des Agents de maîtrise
- 8 mois de date à date pour la 5^{ème} Catégorie des Cadres non-dirigeants :

Tableau récapitulatif

Catégories visées (CDI)	Durée initiale de la période d'essai	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégories des Employés	1 mois	1 mois
3 ^{ème} catégorie des Employés	2 mois	2 mois
4 ^{ème} catégorie Agents de maîtrise	3 mois	3 mois
5 ^{ème} catégorie Cadres non-dirigeants	4 mois	4 mois

C **Conditions relatives à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai**

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer, sans procédure ni indemnité de rupture, sous réserve de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec AR), et de respecter le délai de prévenance suivant :

- Cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
 - 1 mois après 3 mois de présence
- Cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures à partir de 8 jours de présence.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

D

Incidences de la suspension du contrat de travail durant la période d'essai

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés,...), la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

5.2

Licenciement individuel

5.2.1

Procédure

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) d'un de ses salariés doit, quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, respecter les formalités suivantes :

— convocation à un entretien préalable par pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, prévoyant la possibilité pour le salarié de se faire assister par un membre de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, par une personne extérieure choisie sur une liste dressée par le préfet du département ;

— respect d'un délai minimum de 5 jours entre la date de réception de la convocation et la date d'entretien.

Si après l'entretien, l'employeur maintient sa position, il notifiera la rupture du contrat de travail par lettre motivée en recommandé avec accusé de réception, au moins un jour franc après la date de l'entretien.

5.2.2

Préavis

Le préavis, qui commence à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée par les P.T.T., est fonction de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

(Avenant n° 25, 2 juill. 2010, étendu)

Moins de 6 mois de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	8 jours de date à date
3 ^{ème} catégorie	15 jours de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	3 semaines de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	1 mois de date à date
De 6 mois à 2 ans de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	1 mois de date à date
3 ^{ème} catégorie	2 mois de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	2 mois et 15 jours de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date
Plus de 2 ans de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	2 mois de date à date
3 ^{ème} catégorie	3 mois de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	3 mois de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis en lui versant une indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis doit être exécuté, par les deux parties, selon les conditions habituelles du contrat.

5.2.3 Heures de recherche d'emploi pendant le préavis

En cas de licenciement, il est accordé, pendant le préavis, des heures de recherche d'emploi payées :
(Avenant n° 25, 2 juill. 2010, étendu)

Catégories	I et II	III	IV (Agents de Maîtrise)	V (Cadres non-dirigeants)
Moins de 6 mois d'ancienneté	6 heures	12 heures	18 heures	24 heures
De 6 mois à 2 ans d'ancienneté	12 heures	24 heures	30 heures	36 heures
Plus de 2 ans d'ancienneté	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures

Ces heures sont prises en principe par fraction de deux heures par jour en accord entre l'employeur et le salarié, ou, à défaut, une fois au gré de l'un et une fois au gré de l'autre sous réserve d'une prévenance de 48 heures. Les parties peuvent s'entendre pour grouper ces heures.

Lorsque ces heures ne seront pas utilisées du fait du salarié, leur paiement ne pourra être réclamé en sus du salaire. Si le salarié trouve un emploi en cours de préavis, il perd le bénéfice du crédit d'heures non utilisé.

En cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, aucun préavis n'est dû.

Période de congé et période de préavis ne peuvent se confondre.

5.2.4 Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors des cas de faute grave, ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins deux ans d'ancienneté.

a

Pour les salariés n'ayant pas plus de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10 de mois de salaire par année de présence.

b

Pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10 de mois de salaire par année de présence, plus de 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois (salaire + heures supplémentaires + avantages en nature), ou le salaire brut moyen des douze derniers mois, lorsqu'il est plus favorable.

5.2.5 Licenciement économique/Convention de conversion

Il est régi par les dispositions légales en vigueur.

À qualification professionnelle et emploi équivalents, les critères susceptibles d'être retenus pour établir l'ordre des licenciements sont les suivants :

- les qualités professionnelles ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- les charges de famille.

Pour le préavis, les heures de recherche d'emploi, et l'indemnité de licenciement, on appliquera les règles relatives au licenciement individuel. Par ailleurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés licenciés, une convention de conversion devra être proposée aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté et âgés de moins de cinquante-six ans et deux mois.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficiera d'une priorité d'embauche dans l'entreprise pendant un délai d'un an à compter de la fin du préavis. Pour ce faire, l'intéressé dispose d'un délai de quatre mois suivant la fin du préavis, pour faire connaître à l'employeur son intention de bénéficier de cette priorité. Celle-ci concerne les postes compatibles à la qualification du salarié et ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification après le licenciement, sous réserve que l'intéressé en ait informé son ex-employeur.

À cet effet, en cas de poste vacant, l'employeur lui fera connaître cette possibilité d'embauche par pli recommandé,

avec accusé de réception, le salarié ayant huit jours à compter de la première présentation de l'offre pour y répondre.

En cas de réembauche dans l'entreprise au cours de cette période d'un an dans un emploi équivalent à celui occupé antérieurement, il n'y aurait pas de période d'essai.

Le salarié conservera par ailleurs le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement.

5.2.6

(Avenant n° 29, 11 avr. 2013, étendu) Préavis de licenciement et heures de recherche d'emploi des cadres dirigeants

La durée de préavis de licenciement des cadres dirigeants (6^{ème} catégorie de la grille de classifications), ainsi que les heures de recherche d'emploi auxquelles ils peuvent prétendre durant ce préavis, sont négociées de gré à gré entre les parties au contrat de travail et prévues dès l'origine dans le contrat des cadres concernés.

À défaut de prévision explicite de ces mentions dans le contrat de travail du cadre dirigeant, il sera fait application des durées de préavis de licenciement et des heures de recherche d'emploi, telles que déterminées par les dispositions conventionnelles en vigueur pour les cadres non-dirigeants (5^{ème} catégorie de la grille de classifications).

5.3

Démission du salarié

Le salarié qui donne sa démission devra confirmer celle-ci par lettre, dont la première présentation marquera le point de départ du préavis. Ce préavis est de :

(Avenant n° 25, 2 juill. 2010, étendu)

Moins de 6 mois de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	8 jours de date à date
3 ^{ème} catégorie	15 jours de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	3 semaines de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	1 mois de date à date
De 6 mois à 2 ans de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	15 jours de date à date
3 ^{ème} catégorie	1 mois de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	1 mois et 15 jours de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	2 mois de date à date
Plus de 2 ans de service continu :	
1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	1 mois de date à date
3 ^{ème} catégorie	2 mois de date à date
4 ^{ème} catégorie (Agents de Maîtrise)	2 mois et 15 jours de date à date
5 ^{ème} catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

Le salarié peut se dispenser de respecter le préavis en versant une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction des durées sus indiquées, sauf accord préalable de l'employeur.

À l'issue du préavis de démission, l'employeur remettra le certificat de travail et versera les éventuelles indemnités compensatrices de congés payés.

5.3.1

(Avenant n° 29, 11 avr. 2013, étendu) La durée de préavis de démission des cadres dirigeants (6^{ème} catégorie de la grille de classifications), est négociée de gré à gré entre les parties au contrat de travail et prévue dès l'origine dans le contrat des cadres concernés.

À défaut de prévision explicite de cette mention dans le contrat de travail du cadre dirigeant, il sera fait application des durées de préavis de démission, telles que déterminées par les dispositions conventionnelles en vigueur pour les cadres non-dirigeants (5^{ème} catégorie de la grille de classifications).

5.4 Retraite

Le départ en retraite s'effectue selon les dispositions législatives en vigueur lorsque le salarié peut faire valoir ses droits à pension à taux plein, soit entre 60 et 65 ans suivant la situation individuelle de chaque salarié.

Lorsque le départ en retraite résulte de l'initiative de l'employeur le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité légale de départ en retraite, si elle est plus favorable. Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à l'indemnité légale de départ en retraite.

Article 6 Temps de travail et temps de repos

Mod. par Accord 23 mai 2000, étendu par arr. 3 janv. 2001, JO 12 janv.

Mod. par Avenant n° 34, 11 juill. 2016, étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Accord 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT.

Article 6.1 Définition du caractère saisonnier d'un établissement (Avenant n° 34, 11 juill. 2016, étendu)

Les campings par essence doivent être considérés comme des établissements saisonniers, quelle que soit la durée d'ouverture.

(Accord 3 févr. 2020, étendu) Pour les campings qui ne sont pas ouverts au public toute l'année, la saison correspond à la période d'ouverture au public, précédée de la préparation de l'ouverture et suivie de la période des travaux de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés, dans la limite d'une durée maximale totale 8 mois [9 mois⁽¹⁾].

(1) NDLR : contacté par nos soins, le FNHPA, seule fédération patronale signataires de l'accord du 3-2-2020 étendu, nous a indiqué que la durée de la saison était de 9 mois maximum (soit une durée identique à la durée maximale du contrat de travail saisonnier)

Pour les campings qui sont ouverts au public toute l'année, la saison correspond à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit compte-tenu des modes de vie collectifs (vacances, congés, ponts,...) une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée et se répète chaque année à des dates à peu près fixes.

((Accord 3 févr. 2020, étendu))Les contrats de travail à durée déterminée conclus pour faire face à la saison, telle que définie ci-dessus, sont d'une durée d'au maximum 9 mois, renouvellements inclus. L'emploi de personnel permanent dans les campings, quand il est possible, s'effectue sous contrat à durée indéterminée.

Les textes en matière de travail saisonnier sont applicables, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

6.2 Durée du travail

(Voir aussi avenant n° 4 du 14 mai 1996 et accord du 23 mai 2000)

6.2.1 Durée hebdomadaire de travail

Le principe d'une durée de travail de trente-neuf heures est reconnu pour tous les salariés employés à plein temps. Afin de tenir compte de la réalité de certains postes de travail, un régime d'équivalences est envisagé pour certains emplois :

— emplois sans équivalence : hommes et femmes toutes mains ; employé(e) administratif(ve) : ouvrier d'entretien qualifié ;

— emplois avec équivalence 43/39 : personnel cuisinier ;

— emplois avec équivalence 45/39 : personnels d'accueil 1^e, 2^e et 3^e catégorie ; autres personnels affectés à l'activité bar restauration qualifiés ou non et employé(e) divers commerces, qualifiés ou non, animateur ; maître nageur plongeur ;

— emplois avec équivalence 52/39 : surveillant(e) et gardien(ne) de jour ou/et de nuit

à la condition que le salarié occupant un emploi avec équivalence n'exerce habituellement que cette activité, toute polyvalence amenant la suppression de l'équivalence.

Du fait de la législation particulière aux hôtels cafés restaurants et autres établissements vendant des denrées et boissons à consommer sur place, la rémunération des personnels cuisiniers ne pourra, pour 43 heures de présence être inférieure à 43 fois le S.M.I.C. celle des autres personnels non cuisiniers pour 45 heures de présence à 40,5 fois le S.M.I.C. nonobstant les avantages en nature.

Lorsqu'il est pris sur les lieux de travail, le temps consacré au petit déjeuner (15 minutes) et au repas (30 minutes) n'est pas compris dans ces durées et n'est pas rémunéré.

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

6.2.2 Heures supplémentaires

a Contingent d'heures supplémentaires sans autorisation

Le contingent annuel d'heures supplémentaires auxquelles il peut être recouru par l'entreprise sans avoir à demander l'autorisation préalable auprès de l'administration est fixé à 180 heures.

b Heures supplémentaires soumises à autorisation

L'accomplissement d'heures supplémentaires effectuées au-delà des contingents figurant dans l'article 6.2.2. est soumis à autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

6.2.3 Durées maximales de travail

a

Le recours aux heures supplémentaires, quelles qu'elles soient, est limité par deux séries de durées, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Durée maximale hebdomadaire absolue sur une semaine

Celle-ci est de :

- personnel sans équivalence : 48 heures ;
- personnel cuisinier : 52 heures ;
- personnel avec équivalence 45/39 : 54 heures ;
- personnel avec équivalence 52/39 : 60 heures ;

Durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines

Sur 12 semaines consécutives, la durée maximale moyenne de présence au travail est de :

- personnel sans équivalence : 46 heures ;
- personnel cuisinier : 50 heures ;
- personnel avec équivalence 45/39 : 52 heures ;
- personnel avec équivalence 52/39 : 59 heures ;

b

Dérogation aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue

Durée maximale hebdomadaire moyenne

À titre exceptionnel, dans certains secteurs, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être supportées.

Les demandes de dérogation sont faites conformément aux dispositions légales en vigueur, par l'organisation patronale auprès du directeur régional du travail.

Lorsqu'une dérogation a été accordée, chaque entreprise qui désire la mettre en œuvre doit en faire la demande auprès de l'inspecteur du travail selon les dispositions légales applicables.

Durée maximale hebdomadaire absolue

La demande de dérogation est adressée par l'entreprise à l'inspecteur du travail, assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail et précise la durée pour laquelle elle est sollicitée.

6.2.4

Repos compensateurs

a

Repos compensateur - Entreprise de plus de dix salariés

Dans les entreprises occupant plus de dix salariés, les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des contingents ouvrent droit, au-delà de :

- 42 heures pour le personnel sans équivalence ;
- 46 heures pour le personnel de cuisine ;
- 48 heures pour le personnel avec équivalence 45/39 ;
- 55 heures pour le personnel avec équivalence 52/39, à un repos compensateur dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps effectué au-delà des durées sus indiquées.

b

Repos compensateur pour heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent

Dans les entreprises de dix salariés au plus, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur, repos effectif qui est rémunéré au taux horaire de base, égal à 50 p. 100 des heures supplémentaires faites au-delà du contingent.

Dans les entreprises de dix salariés et plus, les heures supplémentaires effectuées entre le plafond légal (130) et le plafond conventionnel (180) donnent droit à un repos compensateur de 50 p. 100, porté à 100 au-delà du plafond conventionnel (180).

c

Ces repos doivent figurer sur le bulletin de salaire

Ces repos sont des repos effectivement pris par le salarié et payés. Ils ne pourront, sauf accord contraire, être pris entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

6.2.5

Horaire de travail

Conformément aux dispositions légales, un horaire de travail daté et signé par l'employeur sera affiché dans l'établissement de manière visible par le personnel.

Il indiquera, pour chaque journée, la répartition des heures de travail, c'est-à-dire des heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour chaque catégorie de salariés.

En cas d'horaires individuels différents au sein d'une même catégorie de salariés, les horaires particuliers à chaque salarié devront être indiqués nominativement.

Toute modification des heures de travail devra donner lieu à une rectification préalable des horaires affichés.

Un double daté et signé des horaires affichés et de leurs rectifications éventuelles devra être adressé à l'inspecteur du travail.

6.2.6

Durée du travail des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour, dont quatre heures et demie consécutives au plus, non plus que d'une durée fixée pour une semaine à la durée de travail ou de présence de base des différentes catégories de personnel.

L'accomplissement d'heures supplémentaires, dans la limite de cinq heures maximum par semaine, est soumis à autorisation de l'inspection du travail.

Le temps de repos entre deux jours de travail est de 12 heures.

6.3

Repos hebdomadaire - Dispositions applicables à l'ensemble des établissements

6.3.1

Principes

Les salariés bénéficient d'un jour et demi consécutif ou non, qui ne tombe pas forcément le dimanche. Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après consultation des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle.

La demi-journée travaillée ne peut excéder cinq heures. Toutefois :

— la demi-journée de repos peut être suspendue :

— en application des dispositions légales en vigueur, la journée de repos peut également être suspendue, trois fois au plus au cours de la période juillet août :

— les demi-journées et jours de repos non pris et travaillés, dans le cadre de la saison, donnent lieu à une compensation soit en temps soit en rémunération en fin de saison ;

— le nombre de jours de repos de vingt-quatre heures doit, en définitive, être toujours au moins égal à celui des semaines de la période où le salarié a été employé.

6.3.2

Contrôle du repos hebdomadaire

Les employeurs ont le choix d'indiquer le jour de repos de chaque salarié, soit sur une affiche, soit sur un registre.

L'affiche doit être facilement accessible et lisible. Un exemplaire est envoyé à l'inspecteur du travail avant affichage et avant toute modification.

Le registre indique pour chaque salarié son jour de repos. Le registre est constamment tenu à jour. La mention des journées de repos du salarié peut toujours être modifiée à la condition que la modification soit portée au registre avant de recevoir exécution. La modification ne peut toutefois priver le remplaçant du repos auquel il a droit. Le registre doit être communiqué aux salariés qui en font la demande.

6.4

Congés annuels

(Modifié par l'article 1-3 de l'accord du 23 mai 2000)

Il est fait application des dispositions légales, sans préjudice de la notion d'avantage acquis définie en préambule.

Les périodes de congés payés pourront s'étaler du 1^{er} mai au 30 avril, avec fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables. En contrepartie, il est attribué deux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. En tout état de cause, la fraction continue de 12 jours ouvrables de congés ne peut être prise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre

Pour compenser les contraintes effectives inhérentes à la durée du travail, le personnel cadre dont le salaire est forfaitaire, bénéficie de trois jours de congé supplémentaire par an ; bénéficient également du même congé les femmes et hommes toutes mains du fait de la pénibilité des tâches qui leur sont confiées.⁽¹⁾

(1) Congés supprimés par l'article 1-3 de l'accord du 23 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Ces jours sont pris selon des modalités définies au niveau de chaque établissement, après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel.

En dehors des congés légaux, un congé sans solde pourra être donné dans le cadre d'un accord exprès entre l'employeur et le salarié ou d'un avenant au contrat de travail.

Article 7

Formation professionnelle continue

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et d'adaptation au travers de la formation professionnelle dans l'entreprise, tant par les salariés permanents que saisonniers.

Il appartient à chaque employeur, dans le cadre des dispositions légales ou par une démarche volontaire, d'organiser au mieux, en fonction des besoins et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Cette formation professionnelle sera réalisée, le cas échéant, après consultation des représentants du personnel, en liaison avec des organismes spécialisés spécifiques à la profession de l'industrie hôtelière de plein air.

Article 8 **Rémunération**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 12 du 27 octobre 1998, étendu par arrêté du 9 avril 1999, JO 20 avril 1999)

8.1 **Principe général**

En fonction de la grille de classification des emplois et des coefficients hiérarchiques, le salaire minimum se calcule selon la formule suivante :

$S I 100 \pm ([x - 100] \times P)$

où :

S I 100 = salaire de l'indice 100 ;

x = coefficient hiérarchique de l'emploi ;

P = valeur du point.

8.2 **Valeur du salaire de référence et valeur du point**

(Se reporter à l'Annexe Salaires)

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, il doit être tenu compte des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception des remboursements de frais et des primes d'ancienneté et d'assiduité, si ces primes sont pratiquées dans l'entreprise, des majorations pour heures supplémentaires.

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux garantis.

Article 9 **Conciliation et représentation du personnel**

(Art. abrogé et remplacé par art. 2.6 de l'avenant n° 36 du 23 févr. 2018)

Article 10 **Application**

Le présent accord recevra application à compter de la date d'extension.

ANNEXE SALAIRES

Avenant n° 22 du 21 avril 2009

[Étendu par arr. 3 août 2009, JO 8 août]

Article 1

La valeur du point et le salaire minimum de l'indice 100 sont revalorisés et fixés de la manière suivante :

Valeur du point : 4,64 €

Salaire minimum de base du coefficient 100 pour 151,67 H par mois = 1 353,82 €

Article 2

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 H (35 H/hebdomadaire) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne pourront pas déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les parties signataires ont expressément convenu que le présent Avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009 *pour l'ensemble de la profession, quelle que soit la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, en procédant si nécessaire à une application rétroactive pour les entreprises non adhérentes à la FNHPA, partie patronale signataire. (Termes exclus de l'extension par arr. 3 août 2009, JO 8 août)*

Article 5

Les parties s'engagent à se revoir dès le mois de septembre 2009, notamment s'il apparaissait que le salaire minimum du coefficient 100 était inférieur à la valeur du SMIC fixée en juillet 2009.

Avenant n° 24 du 21 janvier 2010

[Étendu par arr. 3 mai 2010, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} mai 2010]

Article 1

La valeur du point et le salaire minimum de l'indice 100 sont revalorisés et fixés de la manière suivante :

Valeur du point : 4,65 €

Salaire minimum de base du coefficient 100 pour 151,67 H par mois = 1375,48 €

Article 2

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 H (35 H/hebdomadaire) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3

Les partenaires sociaux précisent que les négociations relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ont été ouvertes dans la branche, en vue notamment de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 4

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne pourront pas déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les parties signataires ont expressément convenu que le présent Avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2010 *pour l'ensemble de la profession (Termes exclus de l'extension par arr. 3 mai 2010, JO 11 mai)*, quelle que soit la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, *en procédant si nécessaire à une application rétroactive pour les entreprises non adhérentes à la FNHPA, partie patronale signataire. (Termes exclus de l'extension par arr. 3 mai 2010, JO 11 mai)*

Article 6

Les parties s'engagent à se revoir dès le mois de septembre 2010, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Avenant n° 26 du 2 février 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 11 mai]

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point demeure fixée à **4,65 €**.

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est revalorisé, en deux temps, dans les conditions suivantes :

¹ À compter du 1^{er} avril 2011

Il est fixé à :

— **1 394,74 €** pour 151,67 h par mois,

² À compter du 1^{er} octobre 2011

Il est porté à :

— **1 400,32 €** pour 151,67 h par mois.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à rapprocher, de manière progressive, la date d'application des révisions salariales, du mois de janvier de chaque année.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. Extension. Dates d'effet

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1 ci-dessus.

Article 5 Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir dès le mois de septembre 2011, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Avenant n° 27 du 20 décembre 2011

[Étendu par arr. 4 avr. 2012, JO 19 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Article 1 Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1. À compter du 1^{er} avril 2012 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1414,32 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,68 €

2. À compter du 1^{er} octobre 2012 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1421,39 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 4,68 €.

Article 2 Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3 Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4 Dépôt. Extension. Dates d'effet

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1 ci-dessus.

Article 5 Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2012, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Avenant n° 28 du 27 novembre 2012

[Étendu par arr. 19 févr. 2013, JO 28 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CGT ;

CFTC/ CSFV ;

FGTA/ FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 15 Novembre 2012, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

— À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1432,76 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,77 €

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. Extension. Dates d'effet

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois d'octobre 2013, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Avenant n° 30 du 15 janvier 2014

[Étendu par arr. 17 avr. 2014, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 17 décembre 2013, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1

À compter du 1^{er} avril 2014

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 447,09 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,79 €

2

À compter du 1^{er} octobre 2014

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 454,33 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixer à 4,79 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + $([CH - 100] \times VP)$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. Extension. Dates d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L.2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1 ci-dessus.

Article 5 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard au mois de septembre 2014, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Avenant n° 31 du 20 janvier 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 11 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 19 décembre 2014, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1 **Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base**

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1 **À compter du 1^{er} avril 2015**

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 458,7 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,81 €

2 **À compter du 1^{er} octobre 2015**

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 demeure fixé à 1 458,7 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,82 €.

Article 2 **Formule de calcul**

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Article 3 **Hiérarchie des normes**

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4 **Dépôt. Extension. Dates d'effet**

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1 ci-dessus.

Avenant n° 32 du 22 décembre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son

arrêté d'extension]

(Avenant remplacé par avenant n° 33 rectificatif du 29 janvier 2016)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 26 novembre 2015, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1
À compter du 1^{er} avril 2016

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 465,98 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,848 €

2
À compter du 1^{er} octobre 2016

Aucune revalorisation n'est prévue à cette date en 2016.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + [(CH - 100) × VP]

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés au 1^{er} avril 2016, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2016, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Article 5

Dépôt. Extension. Dates d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le pré-

sent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

**Annexe 1 - Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient
(Base 151,67 h) - Au 1^{er} avril 2016**

100	1465,98
105	1490,22
110	1514,46
115	1538,69
120	1562,93
125	1587,17
130	1611,41
135	1635,65
140	1659,88
145	1684,12
150	1708,36
155	1732,60
160	1756,83
165	1781,07
170	1805,31
175	1829,55
180	1853,78
185	1878,02
190	1902,26
195	1926,50
200	1950,73
205	1974,97
210	1999,21
215	2023,45
220	2047,68
225	2071,92
230	2096,16
235	2120,40
240	2144,63
245	2168,87
250	2193,11
255	2217,35
260	2241,58
265	2265,82

270	2290,06
275	2314,30
280	2338,53
285	2362,77
290	2387,01
295	2411,25
300	2435,49

Avenant n° 33 du 29 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Vu l'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) à compter du 1^{er} janvier 2016 et les dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air sont convenus de modifier et remplacer l'Avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015 par les dispositions suivantes du présent Avenant rectificatif :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1 À compter du 1^{er} avril 2016

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 467,00 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,848 €

2 À compter du 1^{er} octobre 2016

Aucune revalorisation n'est prévue à cette date en 2016.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés au 1^{er} avril 2016, sont

jointes en annexe 1 du présent Avenant rectificatif.

Article 3 **Hierarchie des normes**

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2016, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Article 5 **Dépôt. Extension. Dates d'effet**

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent Avenant rectificatif prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et remplaceront à cette date celles prévues par l'Avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015.

Annexe 1 de l'avenant rectificatif n° 33 - Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient (Base 151,67 h) - Au 1^{er} avril 2016

Coefficients	Salaires minimum €
100	1467,00
105	1491,24
110	1515,48
115	1539,71
120	1563,95
125	1588,19
130	1612,43
135	1636,66
140	1660,90
145	1685,14
150	1709,38
155	1733,61
160	1757,85
165	1782,09
170	1806,33
175	1830,56
180	1854,80
185	1879,04
190	1903,28
195	1927,51
200	1951,75
205	1975,99

Coefficients	Salaires minimum €
210	2000,23
215	2024,46
220	2048,70
225	2072,94
230	2097,18
235	2121,41
240	2145,65
245	2169,89
250	2194,13
255	2218,36
260	2242,60
265	2266,84
270	2291,08
275	2315,32
280	2339,55
285	2363,79
290	2388,03
295	2412,27
300	2436,50

Avenant n° 35 du 28 novembre 2016

[Étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, réunis en commission mixte paritaire le 3 novembre 2016, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

— À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension au présent avenant :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 481,67 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 4,848 €

— À compter du 1^{er} octobre 2017 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé 1 481,67 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,872 €

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés aux dates indiquées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2017, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Article 5

Dépôt. Extension. Dates d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent Avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et remplaceront à cette date celles prévues par l'Avenant n° 33 signé le 29 janvier 2016.

Annexe 1 de l'avenant n° 35 - Grilles des salaires minimaux conventionnels par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2017	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1481,67	100	1481,67
105	1505,91	105	1506,03
110	1530,15	110	1530,39
115	1554,38	115	1554,75
120	1578,62	120	1579,11
125	1602,86	125	1603,46
130	1627,10	130	1627,82
135	1651,33	135	1652,18
140	1675,57	140	1676,54
145	1699,81	145	1700,90

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2017	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
150	1724,05	150	1725,26
155	1748,28	155	1749,62
160	1772,52	160	1773,98
165	1796,76	165	1798,33
170	1821,00	170	1822,69
175	1845,23	175	1847,05
180	1869,47	180	1871,41
185	1893,71	135	1895,77
190	1917,95	190	1920,13
195	1942,18	195	1944,49
200	1966,42	200	1968,85
205	1990,66	205	1993,20
210	2014,90	210	2017,56
215	2039,13	215	2041,92
220	2063,37	220	2066,28
225	2087,61	225	2090,64
230	2111,85	230	2115,00
235	2136,08	235	2139,36
240	2160,32	240	2163,72
245	2184,56	245	2188,07
250	2208,80	250	2212,43
255	2233,03	255	2236,79
260	2257,27	260	2261,15
265	2281,51	265	2285,51
270	2305,75	270	2309,87
275	2329,99	275	2334,23
280	2354,22	280	2358,59
285	2378,46	285	2382,94
290	2402,70	290	2407,30
295	2426,94	295	2431,66

Avenant n° 38 du 15 décembre 2017

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

(Voir également Avenant du 29 juin 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 30 novembre 2017, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1 À compter du 1^{er} avril 2018

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 503,90 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 4,872 €

2 À compter du 1^{er} octobre 2018

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé à 1 503,90 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,92 €

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés au 1^{er} avril 2018 et au 1^{er} octobre 2018, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 4

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2018, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 5

Dépôt. Extension. Publicité. Dates d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Annexe 1 : Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par

coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2018	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 503,90	100	1 503,90
105	1 528,26	105	1 528,50
110	1 552,62	110	1 553,10
115	1 576,98	115	1 577,70
120	1 601,34	120	1 602,30
125	1 625,70	125	1 626,90
130	1 650,06	130	1 651,50
135	1 674,42	135	1 676,10
140	1 698,78	140	1 700,70
145	1 723,14	145	1 725,30
150	1 747,50	150	1 749,90
155	1 771,86	155	1 774,50
160	1 796,22	160	1 799,10
165	1 820,58	165	1 823,70
170	1 844,94	170	1 848,30
175	1 869,30	175	1 872,90
180	1 893,66	180	1 897,50
185	1 918,02	185	1 922,10
190	1 942,38	190	1 946,70
195	1 966,74	195	1 971,30
200	1 991,10	200	1 995,90
205	2 015,46	205	2 020,50
210	2 039,82	210	2 045,10
215	2 064,18	215	2 069,70
220	2 088,54	220	2 094,30
225	2 112,90	225	2 118,90
230	2 137,26	230	2 143,50
235	2 161,62	235	2 168,10
240	2 185,98	240	2 192,70
245	2 210,34	245	2 217,30
250	2 234,70	250	2 241,90
255	2 259,06	255	2 266,50
260	2 283,42	260	2 291,10
265	2 307,78	265	2 315,70
270	2 332,14	270	2 340,30

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2018	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
275	2 356,50	275	2 364,90
280	2 380,86	280	2 389,50
285	2 405,22	285	2 414,10
290	2 429,58	290	2 438,70
295	2 453,94	295	2 463,30
300	2 478,30	300	2 487,90

Avenant du 29 juin 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2018 pour les entreprises adhérentes de la FNHPA et à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE CGC.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femme et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 20 juin 2018, sont convenus de compléter l'Avenant n° 38 Salaires en date du 15 décembre 2017, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail, notamment l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article unique :

Il est ici expressément précisé, que l'Avenant n° 38 Salaires signé le 15 décembre 2017 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

— De la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

L'Avenant n° 38 Salaires signé le 15 décembre 2017 est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est également précisé, que l'Avenant n° 38 Salaires signé le 15 décembre 2017 est applicable l'état depuis la première revalorisation du salaire minimum brut de base du coefficient 100, fixée par le texte au 1^{er} avril 2018, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire, FNHPA. Il sera applicable aux entreprises non adhérentes, à compter du lendemain du jour de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 40 du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 (en cours d'extension),

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission paritaire en date du 25 janvier 2019, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1

À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 526,46 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,94 €

2

À compter du 1^{er} octobre 2019

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé à 1 526,46 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,97 €

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + [(CH – 100) × VP]

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la Branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} mars 2020.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées), en raison :

— De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2019, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant - Dépôt/Publicité - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2019	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 526,46	100	1 526,46
105	1 551,16	105	1 551,31
110	1 575,86	110	1 576,16
115	1 600,56	115	1 601,01
120	1 625,26	120	1 625,86
125	1 649,96	125	1 650,71
130	1 674,66	130	1 675,56
135	1 699,36	135	1 700,41
140	1 724,06	140	1 725,26
145	1 748,76	145	1 750,11
150	1 773,46	150	1 774,96

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2019	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
155	1 798,16	155	1 799,81
160	1 822,86	160	1 824,66
165	1 847,56	165	1 849,51
170	1 872,26	170	1 874,36
175	1 896,96	175	1 899,21
180	1 921,66	180	1 924,06
185	1 946,36	185	1 948,91
190	1 971,06	190	1 973,76
195	1 995,76	195	1 998,61
200	2 020,46	200	2 023,46
205	2 045,16	205	2 048,31
210	2 069,86	210	2 073,16
215	2 094,56	215	2 098,01
220	2 119,26	220	2 122,86
225	2 143,96	225	2 147,71
230	2 168,66	230	2 172,56
235	2 193,36	235	2 197,41
240	2 218,06	240	2 222,26
245	2 242,76	245	2 247,11
250	2 267,46	250	2 271,96
255	2 292,16	255	2 296,81
260	2 316,86	260	2 321,66
265	2 341,56	265	2 346,51
270	2 366,26	270	2 371,36
275	2 390,96	275	2 396,21
280	2 415,66	280	2 421,06
285	2 440,36	285	2 445,91
290	2 465,06	290	2 470,76
295	2 489,76	295	2 495,61
300	2 514,46	300	2 520,46

Avenant n° 41 du 10 mars 2020

[Étendu par arr. 4 août 2020, JO 12 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

FS CFDT.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 12 février 2020, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1

À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 547,83 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,03 €

2

À compter du 1^{er} octobre 2020

Aucune revalorisation n'est prévue à cette date en 2020, sous réserve de la date d'extension du présent avenant engageant la revalorisation prévue au point 1 ci-dessus.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixes par le décret du 8 janvier 2019,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entre-

prises de mains de 50 salariés(ées), en raison :

— De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2020, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant Dépôt/Publicité - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1 - Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
100	1 547,83
105	1 572,98
110	1 598,13
115	1 623,28
120	1 648,43
125	1 673,58
130	1 698,73
135	1 723,88
140	1 749,03
145	1 774,18
150	1 799,33
155	1 824,48
160	1 849,63
165	1 874,78
170	1 899,93
175	1 925,08
180	1 950,23
185	1 975,38
190	2 000,53

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
195	2 025,68
200	2 050,83
205	2 075,98
210	2 101,13
215	2 126,28
220	2 151,43
225	2 176,58
230	2 201,73
235	2 226,88
240	2 252,03
245	2 277,18
250	2 302,33
255	2 327,48
260	2 352,63
265	2 377,78
270	2 402,93
275	2 428,08
280	2 453,23
285	2 478,38
290	2 503,53
295	2 528,68
300	2 553,83

Avenant n° 42 du 12 octobre 2021

[Étendu par arr. 11 janv. 2022, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FS CFDT.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 22 septembre 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est revalorisé à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions suivantes :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 601,23 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 5,03 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire Indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison :

— De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018) dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Engagement des parties

Les parties signataires s'engagent à se revoir, dès le 1^{er} trimestre 2022, afin d'ouvrir les négociations sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche, et en particulier examiner une augmentation de la Valeur du point (VP).

Article 6

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant Dépôt/Publicité - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est

soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1. Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151/67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
100	1 601,23
105	1 626,38
110	1 651,53
115	1 676,68
120	1 701,83
125	1 726,98
130	1 752,13
135	1 777,28
140	1 802,43
145	1 827,58
150	1 852,73
155	1 877,88
160	1 903,03
165	1 928,18
170	1 953,33
175	1 978,48
180	2 003,63
185	2 028,78
190	2 053,93
195	2 079,08
200	2 104,23
205	2 129,38
210	2 154,53
215	2 179,68
220	2 204,83
225	2 229,98
230	2 255,13
235	2 280,28
240	2 305,43
245	2 330,58
250	2 355,73
255	2 380,88
260	2 406,03

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
265	2 431,18
270	2 456,33
275	2 481,48
280	2 506,63
285	2 531,78
290	2 556,93
295	2 582,08
300	2 607,23

Avenant n° 43 du 22 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

(Voir également Avenant du 17 juin 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FS CFDT.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 2 février 2022, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 617,24 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,08 €

2. À compter du 1^{er} octobre 2022 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022, sous réserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,13 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + [(CH – 100) × VP]

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant - Dépôt/Publicité - Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
100	1 617,24
105	1 642,64
110	1 668,04
115	1 693,44
120	1 718,84
125	1 744,24
130	1 769,64
135	1 795,04
140	1 820,44
145	1 845,84
150	1 871,24
155	1 896,64
160	1 922,04
165	1 947,44
170	1 972,84
175	1 998,24
180	2 023,64
185	2 049,04
190	2 074,44
195	2 099,84
200	2 125,24
205	2 150,64
210	2 176,04
215	2 201,44
220	2 226,84
225	2 252,24
230	2 277,64
235	2 303,04
240	2 328,44
245	2 353,84
250	2 379,24
255	2 404,64
260	2 430,04
265	2 455,44

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
270	2 480,84
275	2 506,24
280	2 531,64
285	2 557,04
290	2 582,44
295	2 607,84
300	2 633,24

Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima
100	1 617,24
105	1 642,89
110	1 668,54
115	1 694,19
120	1 719,84
125	1 745,49
130	1 771,14
135	1 796,79
140	1 822,44
145	1 848,09
150	1 873,74
155	1 899,39
160	1 925,04
165	1 950,69
170	1 976,34
175	2 001,99
180	2 027,64
185	2 053,29
190	2 078,94
195	2 104,59
200	2 130,24
205	2 155,89
210	2 181,54
215	2 207,19
220	2 232,84
225	2 258,49
230	2 284,14

Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima
235	2 309,79
240	2 335,44
245	2 361,09
250	2 386,74
255	2 412,39
260	2 438,04
265	2 463,69
270	2 489,34
275	2 514,99
280	2 540,64
285	2 566,29
290	2 591,94
295	2 617,59
300	2 643,24

Avenant du 17 juin 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2022, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et selon les conditions définies à l'art. 1]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FS CFDT.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu l'avenant n° 43 Salaires du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022 paru au JO du 14 juin 2022

Les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 14 juin 2022, sont convenus d'augmenter le salaire de base du coefficient 100, afin de tenir compte des dépassements de certains salaires minima conventionnels, et de modifier en conséquence l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dans les conditions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif à l'Avenant n° 43

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 665,76 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est fixée à 5,08 € depuis le 1^{er} juillet 2022 en application de l'Avenant n° 43 étendu.

2. À compter du 1^{er} octobre 2022 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022, sous réserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,13 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice } 100 + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant rectificatif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant rectificatif - Dépôt/Publicité - Extension

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent avenant rec-

tificatif est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 665,76	100	1 665,76
105	1 691,16	105	1 691,41
110	1 716,56	110	1 717,06
115	1 741,96	115	1 742,71
120	1 767,36	120	1 768,36
125	1 792,76	125	1 794,01
130	1 818,16	130	1 819,66
135	1 843,56	135	1 845,31
140	1 868,96	140	1 870,96
145	1 894,36	145	1 896,61
150	1 919,76	150	1 922,26
155	1 945,16	155	1 947,91
160	1 970,56	160	1 973,56
165	1 995,96	165	1 999,21
170	2 021,36	170	2 024,86
175	2 046,76	175	2 050,51
180	2 072,16	180	2 076,16
185	2 097,56	185	2 101,81
190	2 122,96	190	2 127,46
195	2 148,36	195	2 153,11
200	2 173,76	200	2 178,76
205	2 199,16	205	2 204,41
210	2 224,56	210	2 230,06
215	2 249,96	215	2 255,71
220	2 275,36	220	2 281,36
225	2 300,76	225	2 307,01
230	2 326,16	230	2 332,66
235	2 351,56	235	2 358,31
240	2 376,96	240	2 383,96
245	2 402,36	245	2 409,61
250	2 427,76	250	2 435,26
255	2 453,16	255	2 460,91

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
260	2 478,56	260	2 486,56
265	2 503,96	265	2 512,21
270	2 529,36	270	2 537,86
275	2 554,76	275	2 563,51
280	2 580,16	280	2 589,16
285	2 605,56	285	2 614,81
290	2 630,96	290	2 640,46
295	2 656,36	295	2 666,11
300	2 681,76	300	2 691,76

Avenant n° 2 du 16 septembre 2022

[Étendu par arr. 28 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'art. 1]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu l'avenant n° 43 Salaires du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022 paru au JO du 14 juin 2022 complété par l'avenant rectificatif du 17 juin 2022 en cours d'extension au jour de la signature du présent avenant rectificatif n° 2,

Conformément aux articles 7 et 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (JO du 17 août 2022) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, et après avoir constaté, que le salaire minimum du coefficient 100 tel que fixé par l'avenant rectificatif à l'avenant Salaires du 22 février 2022 reste inférieur au montant du SMIC revalorisé le 1^{er} août 2022, la partie patronale a engagé une négociation sur les salaires, dans le respect du délai de 45 jours.

En conséquence, les partenaires sociaux, sont convenus d'augmenter le salaire de base du coefficient 100, et de conclure un avenant rectificatif n° 2 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dans les conditions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 à l'Avenant n° 43

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 699,13 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est fixée à 5.08 € depuis le 1^{er} juillet 2022 en application de l'Avenant Salaires n° 43 étendu.

2. À compter du 1^{er} octobre 2022 :

Sous réserve de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 pour l'application de l'augmentation visée au paragraphe précédent, aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022.

La valeur du point (VP) est augmentée à compter du 1^{er} octobre 2022 et portée à 5,13 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + [(CH – 100) × VP]

CH = coefficient

hiérarchique VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant rectificatif n° 2 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, s'il y a lieu dans le cadre des nouvelles dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant rectificatif n° 2 - Dépôt/Publicité - Extension

Le présent avenant rectificatif n° 2 entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent avenant rec-

tificatif n° 2 est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 699,13	100	1 699,13
105	1 724,53	105	1 724,78
110	1 749,93	110	1 750,43
115	1 775,33	115	1 776,08
120	1 800,73	120	1 801,73
125	1 826,13	125	1 827,38
130	1 851,53	130	1 853,03
135	1 876,93	135	1 878,68
140	1 902,33	140	1 904,33
145	1 927,73	145	1 929,98
150	1 953,13	150	1 955,63
155	1 978,53	155	1 981,28
160	2 003,93	160	2 006,93
165	2 029,33	165	2 032,58
170	2 054,73	170	2 058,23
175	2 080,13	175	2 083,88
180	2 105,53	180	2 109,53
185	2 130,93	185	2 135,18
190	2 156,33	190	2 160,83
195	2 181,73	195	2 186,48
200	2 207,13	200	2 212,13
205	2 232,53	205	2 237,78
210	2 257,93	210	2 263,43
215	2 283,33	215	2 289,08
220	2 308,73	220	2 314,73
225	2 334,13	225	2 340,38
230	2 359,53	230	2 366,03
235	2 384,93	235	2 391,68
240	2 410,33	240	2 417,33
245	2 435,73	245	2 442,98
250	2 461,13	250	2 468,63
255	2 486,53	255	2 494,28

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
260	2 511,93	260	2 519,93
265	2 537,33	265	2 545,58
270	2 562,73	270	2 571,23
275	2 588,13	275	2 596,88
280	2 613,53	280	2 622,53
285	2 638,93	285	2 648,18
290	2 664,33	290	2 673,83
295	2 689,73	295	2 699,48
300	2 715,13	300	2 725,13

Avenant n° 44 du 9 février 2023

[Étendu par arr. 12 avr. 2023, JO 18 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

CFDT ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la Branche HPA, réunis en CPPNI en date du 17 janvier 2023, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 746,71 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,23 €

2. À compter du 1^{er} octobre 2023 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2023, sous réserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,28 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$ CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant - Dépôt/Publicité - Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2023	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 746,71	100	1 746,71
105	1 772,86	105	1 773,11
110	1 799,01	110	1 799,51
115	1 825,16	115	1 825,91
120	1 851,31	120	1 852,31
125	1 877,46	125	1 878,71
130	1 903,61	130	1 905,11
135	1 929,76	135	1 931,51
140	1 955,91	140	1 957,91
145	1 982,06	145	1 984,31
150	2 008,21	150	2 010,71
155	2 034,36	155	2 037,11
160	2 060,51	160	2 063,51
165	2 086,66	165	2 089,91
170	2 112,81	170	2 116,31
175	2 138,96	175	2 142,71
180	2 165,11	180	2 169,11
185	2 191,26	185	2 195,51
190	2 217,41	190	2 221,91
195	2 243,56	195	2 248,31
200	2 269,71	200	2 274,71
205	2 295,86	205	2 301,11
210	2 322,01	210	2 327,51
215	2 348,16	215	2 353,91
220	2 374,31	220	2 380,31
225	2 400,46	225	2 406,71
230	2 426,61	230	2 433,11
235	2 452,76	235	2 459,51
240	2 478,91	240	2 485,91
245	2 505,06	245	2 512,31
250	2 531,21	250	2 538,71
255	2 557,36	255	2 565,11
260	2 583,51	260	2 591,51
265	2 609,66	265	2 617,91

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2023	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
270	2 635,81	270	2 644,31
275	2 661,96	275	2 670,71
200	2 688,11	280	2 697,11
285	2 714,26	285	2 723,51
290	2 740,41	290	2 749,91
295	2 766,56	295	2 776,31
300	2 792,71	300	2 802,71

Avenant n° 45 du 5 février 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et selon les conditions définies par son art. 1]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la Branche HPA, réunis en CPPNI en date du 18 janvier 2024, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 800,86 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,39 €

2. À compter du 1^{er} octobre 2024 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2024, sous réserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,44 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2024, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant - Dépôt/Publicité - Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grille des salaires minima

Conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2024	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 800,86	100	1 800,86
105	1 827,81	105	1 828,06
110	1 854,76	110	1 855,26
115	1 881,71	115	1 882,46
120	1 908,66	120	1 909,66
125	1 935,61	125	1 936,86
130	1 962,56	130	1 964,06
135	1 989,51	135	1 991,26
140	2 016,46	140	2 018,46
145	2 043,41	145	2 045,66
150	2 070,36	150	2 072,86
155	2 097,31	155	2 100,06
160	2 124,26	160	2 127,26
165	2 151,21	165	2 154,46
170	2 178,16	170	2 181,66
175	2 205,11	175	2 208,86
180	2 232,06	180	2 236,06
185	2 259,01	185	2 263,26
190	2 285,96	190	2 290,46
195	2 312,91	195	2 317,66
200	2 339,86	200	2 344,86
205	2 366,81	205	2 372,06
210	2 393,76	210	2 399,26
215	2 420,71	215	2 426,46
220	2 447,66	220	2 453,66
225	2 474,61	225	2 480,86
230	2 501,56	230	2 508,06
235	2 528,51	235	2 535,26
240	2 555,46	240	2 562,46
245	2 582,41	245	2 589,66
250	2 609,36	250	2 616,86
255	2 636,31	255	2 644,06
260	2 663,26	260	2 671,26
265	2 690,21	265	2 698,46

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2024	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
270	2 717,16	270	2 725,66
275	2 744,11	275	2 752,86
280	2 771,06	280	2 780,06
285	2 798,01	285	2 807,26
290	2 824,96	290	2 834,46
295	2 851,91	295	2 861,66
300	2 878,86	300	2 888,86

Avenant n° 46 du 30 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

CFDT ;

FGTA FO.

Vu la Convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2100 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la Branche HPA, réunis en CPPNI en date des 5 novembre et 12 décembre 2024, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

Article 1

Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 836,88 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,49 €

2. À compter du 1^{er} octobre 2025 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2025, sous réserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,57 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 h (35 h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH = coefficient hiérarchique

VP = Valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, révalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe I du présent Avenant.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tous employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de moitié des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises du moins de 50 salariés(ées), en raison :

- De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2025, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la Branche.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent Avenant-Dépôt/Publicité-Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour la durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 1

Grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts par coefficient (Base 151,67 h)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2025	
Coefficients	Salaires minima	Coefficient	Salaires minima
100	1 936,88	100	1,836,88
105	1 864,33	105	1 864,73

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2025	
Coefficients	Salaires minima	Coefficient	Salaires minima
110	1 891,78	110	1 892,58
115	1 919,23	115	1 920,43
120	1 946,68	120	1 948,28
125	1 974,13	125	1 976,13
130	2 001,58	130	2 003,98
135	2 029,03	135	2 031,83
140	2 056,48	140	2 059,68
145	2 083,93	145	2 087,53
150	2 111,38	150	2 115,38
155	2 138,83	155	2 143,23
160	2 166,28	160	2 171,08
165	2 193,73	165	2 198,93
170	2 221,18	170	2 226,78
175	2 248,63	175	2 254,63
180	2 276,08	180	2 282,48
185	2 303,53	185	2 310,33
190	2 330,98	190	2 338,18
195	2 358,43	195	2 366,03
200	2 385,88	200	2 393,88
205	2 413,33	205	2 421,73
210	2 440,78	210	2 449,58
215	2 468,23	215	2 477,43
220	2 495,68	220	2 505,20
225	2 523,13	225	2 533,13
230	2 550,58	230	2 660,98
235	2 578,03	235	2 588,03
240	2 605,48	240	2 616,68
245	2 632,93	245	2 644,53
250	2 660,38	250	2 672,38
255	2 687,83	255	2 700,23
260	2 715,28	260	2 728,08
265	2 742,73	265	2 755,93
270	2 770,18	270	2 783,78
275	2 797,63	275	2 811,63
280	2 825,08	280	2 839,48
285	2 852,53	285	2 867,33
290	2 979,98	290	2 895,18

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2025	
Coefficients	Salaires minima	Coefficient	Salaires minima
295	2 907,43	295	2 923,03
300	2 934,88	300	2 950,88

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail

Modulation du temps de travail

Avenant n° 4 du 14 mai 1996

[Étendu par arrêté du 23 octobre 1996, JO 5 novembre 1996 et modifié par avenant n°8 du 16 octobre 1997, étendu par arrêté du 12 mars 1998, JO 21 mars 1998]

(Voir aussi Aménagement et réduction du temps de travail)

Préambule

Les entreprises de l'Industrie Hôtelière de Plein Air doivent répondre aux variations de fréquentation et aux fluctuations saisonnières et touristiques.

C'est dans le souci, d'une part, d'une meilleure prévision et planification des charges de travail et, d'autre part, de consolider les effectifs permanents, d'allonger la durée des contrats saisonniers et d'éviter des suppressions de postes, que les partenaires sociaux conviennent du présent accord.

En application des articles L. 212-8 et L. 212-8-II du Code du Travail, le présent avenant à la convention collective propose aux entreprises de la branche professionnelle, la mise en place d'une modulation du temps de travail.

L'application des dispositions ci-après définies a pour contrepartie la suppression des heures d'équivalence définies aux articles 6.2 et suivants de la convention collective nationale, système que les parties signataires entendent voir progressivement disparaître grâce à cet accord.

Chapitre 1

Dispositions générales

Chapitre 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue de l'Hôtellerie de Plein Air, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995, quel que soit le nombre de salariés occupés.

Chapitre 2 - Mise en œuvre de la modulation

Les parties signataires attirent l'attention sur le fait que la mise en place de la modulation demeure une faculté pour les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1 ci-dessus.

Les dispositions définies ci-après peuvent faire l'objet d'un accord complémentaire fixant des modalités particulières d'application au niveau de l'entreprise lorsqu'il existe des délégués syndicaux dans l'entreprise qui seuls sont habilités à négocier et à signer un tel accord.

En tout état de cause, les présentes dispositions sont réputées suffisantes pour qu'elles permettent aux entreprises de la branche professionnelle d'appliquer la modulation sans accord complémentaire après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, information des salariés concernés ainsi que de l'inspecteur du travail.

Lorsque l'entreprise applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail, l'employeur met en place un système de contrôle de la présence journalière de chaque salarié à l'aide de fiches de pointage, registre avec émargement ou tout autre document équivalent. Par ailleurs, une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et mensuelle de travail est effectuée pour chaque salarié sur la période de modulation. Ce document est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Aussi, l'entreprise qui souhaite bénéficier des dispositions sur la modulation du temps de travail par application du présent accord, ne peut en aucun cas les cumuler avec l'application des dispositions conventionnelles relatives aux régimes d'équivalences (articles 6.2.1 et suivants de la convention collective).

En conséquence, chaque entreprise a le choix, pour l'ensemble de son personnel permanent et saisonnier, entre l'application de la modulation d'horaires ou l'utilisation des régimes d'équivalence conventionnels ou le droit commun de la durée du travail.

Chapitre 2

Conditions de la modulation d'horaires

Chapitre 1 - Définition générale

La modulation est un dispositif permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire du travail en fonction des variations saisonnières d'activité, tel que, calculé sur la période de modulation choisie, l'horaire moyen soit égal à 39 H, par compensation entre les périodes de forte activité et de basse activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale et le plafond hebdomadaire défini à l'article 4 ci-dessous ne constituent pas des heures supplémentaires ; elles ne supportent ni majorations de salaire pour les heures supplémentaires ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Conformément à la loi, cette dérogation demeure subordonnée à la condition que, sur la période de variation choisie, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 39 H : les périodes de haute et de basse activité devant se compenser.

Ces dispositions s'appliquent, quel que soit le mode de rémunération choisi par le salarié (voir article 9 ci-dessous).

Chapitre 2 - Période de modulation

La période de modulation est fixée sur 12 mois consécutifs pour l'ensemble du personnel. Elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'exercice comptable, soit sur toute autre période définie par accord d'entreprise.

Chapitre 3 - Horaire moyen

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 39 H par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 H.

Chapitre 4 - Amplitude de la modulation

En période de forte activité, la limite supérieure de l'amplitude est fixée à 48 H sur une semaine, sous réserve de respecter l'article L. 212-7 du code du travail limitant l'horaire hebdomadaire de travail à 46 H en moyenne par semaine sur 12 semaines.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque l'horaire effectivement assuré est inférieur à l'horaire initialement prévu dans le calendrier de programmation, déduction faite des heures de modulation haute. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

Chapitre 5 - Statut contractuel des salariés concernés

Tous les salariés à temps plein sous CDI peuvent avoir un horaire modulé.

Les salariés sous CDD à temps plein dont les salariés saisonniers peuvent avoir un horaire modulé, auquel cas leur contrat de travail devra le préciser expressément et définir les conditions et modalités de la modulation hebdomadaire pratiquée.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, la régularisation prévue à l'article 9.4 ci-dessous est effectuée au terme du contrat.

Toutefois, sont exclus de l'application de la modulation d'horaires, les jeunes sous contrats de formation en alternance, apprentissage, stagiaires sous convention, le personnel intérimaire ou à temps partiel.

Les cadres ayant une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire de travail pratiqué dans l'entreprise ne sont pas soumis au présent accord, sauf dispositions plus favorables prises dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Chapitre 6 - Contreparties

Les entreprises qui recourent à la modulation d'horaire s'engagent sur les contreparties suivantes :

6.1- Contreparties générales à la modulation

— Faciliter la transformation progressive d'emplois saisonniers en embauches à durée indéterminée et favoriser l'allongement des durées d'emploi des salariés saisonniers.

Un bilan annuel de l'emploi au niveau de chaque entreprise pratiquant la modulation est établi pour un examen au niveau de la branche avec les partenaires sociaux.

— Supprimer le recours aux régimes d'équivalence tels que définis aux articles 6.2.1 et suivants de la convention collective.

— Répondre non seulement à un besoin d'adaptation aux fluctuations d'activité de l'entreprise mais également aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

6.2- Contreparties particulières en cas de dépassement de la durée hebdomadaire moyenne annuelle de 39 H

Les heures effectuées au-delà de 39 H hebdomadaires en moyenne annuelle ouvrent droit pour les salariés concernés

aux contreparties suivantes :

- soit un temps de formation de 15 % des heures effectuées au-delà de l'horaire moyen annuel de 39 H ;
- soit un repos compensateur, dit repos de modulation, de 10 % des heures effectuées dans les limites définies au paragraphe précédent, ou l'équivalent en salaire, à titre de prime de modulation ;
- soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

La contrepartie est choisie par chaque salarié concerné.

Chapitre 7 - Programme annuel de modulation et délai de prévenance

La modulation est appliquée selon un programme indicatif annuel faisant l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel lorsqu'ils existent. À défaut, la programmation indicative sera portée à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation, par tout moyen d'information le mieux adapté (affichage, lettre-circulaire, ...), ainsi qu'au moment de l'embauche des salariés.

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faibles et fortes activités, et s'applique à l'ensemble du personnel.

À l'intérieur de ce calendrier, la durée hebdomadaire du travail est précisée pour chaque période, à titre indicatif, selon l'activité considérée.

Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés sont informés au moins une semaine à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des variations d'activités et de fréquentation.

Chapitre 8 - Heures de travail accomplies au-delà de l'horaire moyen annuel

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période de modulation excède en moyenne, sur l'ensemble de cette même période, 39 H par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit :

- au salaire majoré et, le cas échéant, au repos compensateur, calculés selon les dispositions légales en vigueur, à moins qu'ils n'aient été déjà accordés pendant la période de modulation ;
- à l'une des contreparties définies à l'article 6 ci-dessus, soit :

à un temps de formation de 15 % ou un repos compensateur, dit repos de modulation, de 10 % des heures effectuées au-delà de 39 H ou l'équivalent en salaire à titre de prime de modulation, ou toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces heures de dépassement s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Il est précisé que les salariés concernés par la modulation ont droit de refuser, en dehors des périodes de haute modulation, d'effectuer des heures non programmées. En aucun cas, ce refus ne peut être une cause ou un motif de sanction ou de licenciement.

Ces dispositions s'appliquent, quel que soit le mode de rémunération choisi par les salariés (voir article 9 ci-dessous).

Chapitre 9 - Rémunération des salariés

9.1- Possibilité de choix par les salariés entre 2 modes de rémunération

Le mode de rémunération est laissé au choix de chaque salarié concerné et peut consister :

- soit en une rémunération mensuelle calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectué dans chaque période de travail considérée ; cette rémunération étant variable en plus ou en moins selon les mois de la période de modulation ;
- soit en une rémunération mensuelle dite "lissée" calculée sur la base de l'horaire moyen de 39 H par semaine, assurant ainsi une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période de modulation.

Le choix du mode de rémunération par le salarié se fait par écrit au moment de la mise en place dans l'entreprise du système de modulation. L'option est valable pour une période entière de modulation et peut être modifiée, sur simple demande écrite du salarié, un mois avant chaque nouvelle période de modulation.

9.2- Particularités de la rémunération dite "lissée"

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse, est institué pour chaque salarié concerné par la modulation, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel. Ce compte est transmis pour information mensuellement à chaque salarié concerné en même temps que le bulletin de paie.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et par dérogation expresse de l'administration du travail telle que prévue par l'article 6.2.3 de la convention collective, des heures supplémentaires sont effectuées, en cours d'année, au-delà de la limite supérieure de la modulation définie à l'article 4 ci-dessus (soit au-delà de 48 H par semaine ou 46 H en moyenne sur 12 semaines), ces heures supplémentaires sont payées au taux majoré avec le salaire du mois consi-

déré, ouvrent droit à repos compensateur légal et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Cette disposition s'applique également en cas de rémunération calculée sur l'horaire réel de travail.

9.3- Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées dans le cadre de la modulation

- rémunération lissée :

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accident, congés légaux ou conventionnels ou période de formation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Hors ces cas, ou lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

- rémunération variable :

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur tels que arrêts maladie, accidents, congés légaux ou conventionnels ou périodes de formation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé.

9.4- Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête un compte de compensation provisoire de chaque salarié 1 mois avant la fin de la période de modulation.

Il peut y avoir plusieurs cas de figures :

a) Lorsque la situation de ce compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne, 39 H par semaine travaillée, sur la période de modulation et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires ouvrent droit aux dispositions prévues à l'article 8 ci-dessus.

b) Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne, pendant la période de modulation, à 39 H par semaine travaillée, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régularisation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise. Ces heures devront être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, les heures payées non travaillées seront acquises au salarié.

Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions de l'alinéa précédent.

c) En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

— Si le nombre d'heures de travail effectuées excèdent le montant des salaires perçus, il y aura lieu de procéder au paiement d'un rappel de salaire conformément aux dispositions du présent accord ;

— S'il est constaté un trop perçu par rapport aux heures de travail effectuées, il sera procédé à une retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus (à l'exclusion de l'indemnité conventionnelle de licenciement et des indemnités compensatrices de congés payés et de préavis non effectué sur demande de l'employeur). Cette retenue s'appliquera dans le cas de rupture à l'initiative du salarié, de licenciement pour faute grave ou lourde.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif réel et sérieux économique ou non économique, départ à la retraite sur initiative du salarié ou de l'employeur, rupture anticipée d'un CDD sauf pour faute grave du salarié, survenant au cours de la période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué.

9.5- Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Chapitre 3

Bilan - Autres dispositions

Chapitre 1 - Bilan de l'application de l'accord

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'issue de la deuxième année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et à procéder à un bilan sur l'aménagement du temps de travail et sur l'évaluation des résultats de son application dans la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à définir un accord-type sur le bilan de branche que la partie patronale devra présenter tous les ans.

Par ailleurs, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord fera l'objet d'une

réunion de négociation spécifique dans les 3 mois qui suivent la parution au JO de la nouvelle réglementation, sur demande expresse de l'une ou l'autre des parties signataires.

Chapitre 2 - Formalités

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt et de respecter la procédure d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aménagement et réduction du temps de travail Accord du 23 mai 2000

[Étendu par arr. 3 janv. 2001, JO 12 janv.]

Mod. par Avenant n° 1, 25 juin 2001 étendu par arr. 26 déc. 2001, JO 1^{er} janv. 2002 applicable à compter du 3 janv. 2002

Mod. par Avenant n° 4, 15 avr. 2003 étendu par arr. 22 juill. 2003, JO 7 août, applicable le surlendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 5, 29 janv. 2004, étendu par arr. 9 juin 2004, JO 23 juin

Mod. par Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Mod. par Accord 22 mai 2014, étendu par arr. 17 juill. 2014, JO 24 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CGC.

Préambule

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses décrets d'application subséquents prévoient que l'horaire est porté à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 complète et modifie le dispositif légal sur les 35 heures et la réglementation sur la durée du travail.

Les textes susvisés appellent les partenaires sociaux à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Ils prévoient également, selon les situations des entreprises, des abattements de cotisations sociales patronales pour les entreprises qui s'engagent dans un processus anticipé et négocié de réduction et d'organisation du temps de travail, en respectant les conditions fixées par la loi du 13 juin 1998 : une réduction effective et immédiate du temps de travail, des actions en vue de favoriser l'emploi, en terme d'embauches ou d'emplois préservés.

Par ailleurs, un nouveau dispositif d'allègements de charges sociales est mis en place par la loi du 19 janvier 2000, selon des modalités spécifiques.

Les entreprises de l'Hôtellerie de plein Air prennent acte de ces nouvelles dispositions et souhaitent s'inscrire dans un processus négocié de RTT au niveau de la branche.

En effet, s'agissant de secteurs d'activités regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la réduction et l'organisation du temps de travail, mais aussi préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

Les partenaires sociaux de la branche entendent prendre en compte les caractéristiques et l'évolution de l'activité de l'Hôtellerie de plein air. Le présent accord s'inscrit donc dans la démarche suivante :

— développer l'emploi en favorisant la valorisation des compétences, l'intégration des publics prioritaires, notamment celui des jeunes et améliorer la situation des salariés saisonniers, tout en contribuant à la pérennité des activités des entreprises de l'HPA ;

— répondre aux besoins d'une clientèle de loisirs et de tourisme de plus en plus exigeante dans la qualité et la diversité des prestations fournies, par de nouvelles organisations du travail adaptées à ces attentes. Ce qui induit de larges capacités de souplesse et d'adaptabilité des horaires de travail.

— améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés.

— relever le défi européen dans le domaine du tourisme, ce qui implique un développement des performances des activités de l'HPA, une démarche cohérente et uniforme de la profession face aux exigences du marché européen en termes de besoins et de prestations.

A cet égard, les partenaires sociaux reconnaissent :

- que la branche, par sa nature, ne peut réaliser de gain de productivité
- que cet accord crée un déséquilibre avec les entreprises européennes concurrentes de la même branche
- donc que cet accord entraîne une baisse de compétitivité des entreprises françaises vis-à-vis de leurs concurrents européens.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent, autant que faire se peut, à œuvrer pour une uniformisation des régimes sociaux en Europe.

Par ailleurs, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise, tout en permettant une augmentation du temps disponible des salariés et en préservant leurs conditions matérielles et économiques.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel des salariés, en vue de conserver leur équilibre économique.

Conditions d'application du présent accord

(Modifié et complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Le présent accord est d'application facultative. La notion d'application facultative de l'accord est entendue comme la faculté, selon la taille de l'effectif de l'entreprise, d'anticiper ou non le passage aux 35 heures dans le cadre de l'accord de branche. Il en découle les situations suivantes :

- 1 - Pour les entreprises de 20 salariés et moins de 50 salariés : le présent accord de branche leur est applicable dès son entrée en vigueur, sauf si elles ont déjà conclu un accord collectif de réduction anticipée du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 (ou la loi dite de Robien), ou si elles souhaitent conclure un accord d'entreprise complémentaire et spécifique en recourant au mandatement ou, éventuellement, en signant un accord collectif avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Toutefois, l'application directe du présent accord de branche peut permettre de prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000.
- 2 - Pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord collectif de réduction anticipée du temps de travail : elles doivent signer un accord collectif d'entreprise avec une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, avec un salarié mandaté avec validation de l'accord à la majorité des salariés, ou en signant un accord collectif avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. À défaut d'un tel accord d'entreprise à légitimité renforcée, ces entreprises ne pourraient pas prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales.⁽¹⁾

(1) Les conditions posées à cet alinéa sont applicables aux entreprises de 50 salariés et plus.

- 3 - Pour les entreprises de 20 salariés qui souhaitent anticiper la réduction du temps de travail, plusieurs cas se présentent :

1) Soit elles peuvent solliciter les aides de l'Etat : le présent accord leur permet directement d'anticiper le passage aux 35 H selon les conditions fixées, mais elles peuvent aussi conclure un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application. Les entreprises doivent ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 13 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration de l'employeur comportant les informations prévues par le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000 ou dans le cadre du volet défensif, après signature d'une convention entre l'entreprise et l'Etat. Elles peuvent également bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions légales en vigueur.

De manière générale, pour les entreprises de 20 salariés et moins anticipant le passage aux 35 heures et sollicitant les aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 dans le cadre du volet défensif, il est précisé qu'elles doivent conclure un accord collectif d'entreprise dans les conditions posées par la loi, en sus de la signature d'une convention avec l'État. Dans le cadre offensif, qu'il s'agisse de l'aide incitative ou de l'allègement de charges patronale une simple procédure déclarative est suffisante sans qu'il y ait lieu de présenter une demande préalable.

2) Soit elles n'entendent pas ou ne peuvent pas solliciter les aides incitatives de l'Etat actuelles (Loi du 13/06/98). Elles peuvent passer aux 35 heures en appliquant directement le présent accord mais sans solliciter les aides correspondantes prévues par la loi du 13 juin 1998. Toutefois, elles peuvent éventuellement bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 et selon les modalités définies dans le présent accord.

— 4 - Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui ne peuvent pas réduire d'au moins 10 % la durée effective du travail en anticipant dans le cadre de la sollicitation des aides, elles conserveront la durée et l'organisation du temps de travail qui sont actuellement les leurs et adopteront la nouvelle durée légale du travail de 35 H le 1^{er} janvier 2002 selon les dispositions légales en vigueur ou à venir, notamment concernant l'octroi éventuel des allègements de charges sociales et en appliquant les modalités définies dans le présent accord.

— 5 - Pour les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaitent entrer progressivement dans le processus de RTT, celles-ci peuvent passer aux 35 H en 3 étapes d'ici le 1^{er} janvier 2002, en négociant et signant un accord d'entreprise définissant ces étapes et leurs modalités, par voie de mandatement d'un salarié. Des aides de l'Etat sont susceptibles de leur être versées dans les conditions fixées par la deuxième loi sur les 35 H et ses décrets d'application, dès la première étape à proportion de la réduction prévue.

— 6 - Mise en place d'une Commission paritaire de Branche, composée des membres de la commission paritaire de branche chargée de négociations, elle a pour mission de vérifier et de valider les éventuels accords d'entreprise conclus avec le délégué du personnel, lorsqu'ils ont été approuvés par les salariés de l'entreprise concernée à la majorité des suffrages exprimés.

Les entreprises de 11 salariés et plus, dépourvues de délégués syndicaux, et recourant au mandatement, devront être à jour de leurs obligations en matière d'élections des représentants du personnel (PV d'élections ou PV de carence datant de moins d'un an).

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent que seul un accord d'entreprise pourra fixer des dispositions d'ARTT autres que celles prévues dans le présent accord, ou apporter des modifications aux stipulations du présent accord, et ce, dans un sens plus favorable. L'accord collectif est dans ce cas obligatoire.

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de plein Air du 2 juin 1993 étendue par arrêté ministériel du 15 octobre 1993, modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995.

Titre 1

Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Chapitre 1

Réduction du temps de travail

Article 1-1

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

A compter du surlendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

— En cas d'application directe du présent accord de branche ou application d'un accord collectif d'entreprise :

Les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent anticiper le passage aux 35 heures, peuvent prétendre à l'octroi des aides incitatives prévues par la loi du 13 juin 1998, sur la base d'une déclaration de l'employeur (volet offensif) ou sur la base de la signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat (volet défensif), sous réserve que la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit effective dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la déclaration ou la signature de la convention.

Concernant les conditions d'attribution du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales, celles-ci sont déterminées par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application.

Article 1-2

Définition du temps de travail au sein de la branche

(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

La loi du 13 juin 1998 ainsi que la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L. 212-4 du code du travail.

Il s'agit « du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

— Ainsi, entrent, notamment, dans le temps de travail effectif :

— Les temps d'habillage/déshabillage. Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, à compter du 1^{er} janvier 2001 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et du 1^{er} janvier 2003 (pour les autres), lorsque la tenue de travail est imposée par des dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié, et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps sont considérés comme faisant partie du temps de travail effectif.

— Sont exclus du temps de travail effectif :

— les temps de pause : 20 minutes lorsque la durée de travail journalière est égale ou supérieure à 6 Heures consécutives pour les salariés adultes et, si le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles pendant le temps de pause,

— les temps de casse-croûte et de repos (article 6.2.1 de la convention collective) pris sur place ou non, dès lors que le salarié est libre de disposer de ces temps,

— les temps de route pour se rendre au lieu habituel de travail à partir du domicile du salarié, ou chez un tiers, à titre professionnel, à partir du domicile du salarié pour une durée de transport équivalente,

— les temps d'astreinte (hors temps d'interventions),

— les temps d'équivalence tels que définis à l'article 2-5 ci-dessous

C'est à partir de cette nouvelle définition que doit être appréciée la durée effective de travail dans l'entreprise et calculer la réduction du temps de travail. L'ampleur de la réduction étant appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Toutefois, le présent article ne saurait remettre en cause les usages, accords collectifs antérieurs éventuels ou dispositions contractuelles plus favorables aux salariés.

Article 1-3 **Durée du temps de travail**

(Modifié et complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

La durée du temps de travail effectif est calculée selon les modalités légales en vigueur.

La durée du travail de référence est fixée à 35 H par semaine.

La durée annuelle du travail est égale, au nombre de semaines travaillées dans l'année multiplié par 35 heures, ou par la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, déduction faite des jours de congés légaux, (notamment les congés payés, les congés pour événements familiaux et les jours de fractionnement voir article 2-5 du présent avenant) et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

En cas d'application d'un système d'aménagement du temps de travail calculé dans le cadre annuel (modulation du temps de travail ou réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre annuel), la durée annuelle du travail ne peut dépasser 1600 H.

Le calcul de la durée annuelle doit être ajusté en fonction des avantages éventuels particuliers accordés par les entreprises (usages, dispositions contractuelles plus favorables ,...).

Lorsqu'un salarié n'est présent dans l'entreprise qu'une partie de l'année, tous les éléments de calcul de la durée annuelle du travail (plafond de 1600 h/an) sont proratisés suivant la durée de son contrat de travail ou la durée de sa présence dans la période annuelle considérée.

En raison de la baisse de la durée du travail à 35 heures, les 3 jours supplémentaires accordés aux cadres forfaitaires et aux hommes/femmes toutes mains, du fait de la pénibilité des tâches confiées, sont supprimés.

Toutefois, pour les entreprises qui sollicitent le bénéfice des aides incitatives en application de la loi du 13 juin 1998 (dite loi Aubry I), les 3 jours supplémentaires par an accordés par l'article 6.4 de la convention collective nationale du 2 juin 1993 aux cadres forfaitaires et aux hommes/femmes toutes mains devront être maintenus dans le cadre du calcul de la nouvelle durée du travail. L'ampleur de la réduction du temps de travail devant être appréciée, dans le cadre du dispositif Aubry I, à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

En tout état de cause, ce congé supplémentaire ne peut bénéficier dans son intégralité qu'aux salariés présents pendant la période annuelle de référence (1^{er} mai / 30 avril selon l'article 6.4 de la convention nationale). En conséquence, ce congé sera calculé au prorata du temps de présence sur la période annuelle de référence pour les salariés qui ne sont présents qu'une partie de cette période dans l'entreprise (saisonniers, salariés quittant leur emploi au cours de la période annuelle, nouveaux embauchés...).

Les périodes de congés payés pourront s'étaler du 1^{er} mai au 30 avril avec fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables. En contrepartie, il est attribué deux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. En

tout état de cause, la fraction continue de 12 jours ouvrables de congés ne peut être prise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

Article 1-4 **Contrôle de la durée du travail effectif**

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail suppose, quelle que soit la formule de réduction et d'aménagement du temps de travail choisie, qu'un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise : pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence ... et, que mention soit faite sur le bulletin de paye de la durée du travail effectuée (éventuellement avec un décalage d'un mois si nécessaire).

Chapitre 2

Les différentes formes de réduction du temps de travail

(Complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte - tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi, et, si possible, selon les aspirations individuelles des salariés. Les modalités de RTT retenues font l'objet d'un affinage sur les lieux de travail.

Si l'option retenue par l'entreprise porte sur le dispositif de modulation, les modalités retenues faisant l'objet de l'affichage devront préciser en outre les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation conformément à l'article 5-1 du présent avenant.

En tout état de cause, les modalités retenues doivent s'efforcer de respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

La mise en œuvre des modalités prévues dans le présent accord est précédée d'une phase d'information et d'échanges avec les salariés concernés.

Les dispositions qui suivent concernent le personnel non cadre. Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel cadre de la branche, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

Article 2-1 **Option 1 / Réduction de la durée journalière de travail**

La réduction journalière du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uniforme de la durée du travail sur chaque travaillé de la semaine.

Ainsi, pour les entreprises qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction journalière correspond à un horaire de 7 H par jour.

Article 2-2 **Option 2 / Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

Dans le cas, l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 H qui peut se traduire :

— 1 - soit sous la forme d'une demi-journée de 4 heures non travaillée, commune à tous les salariés ou octroyée de façon alternée.

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi - journées en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prises de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable des salariés 7 jours ouvrables à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition article 3-2 ci-dessous). Ces demi-journées sont prises en tenant compte des contraintes de l'entreprise, en dehors des périodes de pointes d'activité et des périodes de haute modulation.

— 2 - soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. À titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures ; ou encore, 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 heures 30

Article 2-3 **Option 3/ Réduction du temps de travail sous forme de repos supplémentaires par périodes de 4 semaines** *(Modifié et complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002,*

applicable à compter du 3 janvier 2002)

La RTT en deçà de 39 heures pourra également être mise en œuvre en tout ou partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, l'employeur pourra accorder 4 demi-journées ou 2 jours de RTT toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté en cas de modifications des dates de repos fixées par l'employeur.

Le régime des heures supplémentaires s'appliquera dès lors que des heures de travail seront effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée (même si la moyenne sur les 4 semaines s'établit à 35 heures) et à toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines.

Un tel dispositif peut ouvrir droit aux allègements de charges prévus par la loi du 19 janvier 2000 selon les conditions prévues par ladite loi. Cette forme de réduction et d'organisation du travail permet l'application des dispositions de l'article 2-5 de l'accord du 23 mai 2000 relatif aux équivalences réduites base 35 h.

Article 2-4

Option 4/ Réduction sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'année

(Modifié et complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de repos octroyé sur l'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire pourra être fixé par l'employeur à 39 heures sur une semaine de 5 jours et la réduction du temps de travail organisé sous forme de repos rémunéré de réduction du temps de travail (JRTT), à raison de 24 jours ouvrés par an. Cette forme de réduction et d'organisation du travail permet l'application des dispositions de l'article 2-5 de l'accord du 23 mai 2000 relatif aux équivalences réduites base 35 h.

L'horaire hebdomadaire peut être également fixé par l'employeur selon une durée inférieure à 39 heures mais supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le nombre de RTT rémunéré doit être calculé proportionnellement à la réduction hebdomadaire appliquée. Ainsi, pour une durée hebdomadaire de 37 heures, 12 jours ouvrés de JRTT par an. Pour une durée hebdomadaire de 36 heures, 6 jours ouvrés de JRTT par an.

La période de référence afférente à la prise des JRTT correspond à une période 12 mois civils à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Le nombre de JRTT est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de la période annuelle de référence.

Les JRTT ne sont pas assimilables à des jours de congés payés, et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires pour décalage des congés payés en dehors de la période 1^{er} juin /30 septembre. Par contre, les JRTT acquis au titre de la RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La prise des JRTT sera effectuée soit sous forme de demi-journées, soit regroupée par journées entières, voire encore sous forme d'une semaine de repos.

Les JRTT seront fixés pour 50 % du nombre de jours au choix de l'employeur, le solde au choix du salarié. Ces jours seront pris en tenant compte des contraintes de l'entreprise, en dehors des périodes de pointes d'activité et des périodes de haute modulation. Les jours ou demi-journées pris à l'initiative du salarié devront faire l'objet d'une demande préalable adressée à l'employeur 15 jours avant la date souhaitée de prise du repos.

Les dates de prise des RTT seront fixées dans le cadre d'une programmation à titre indicatif établie et communiquée en début de période annuelle. Les dates seront confirmées et les éventuelles modifications notifiées par l'employeur sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (voir article 3-2 ci-dessous).

Toutefois, les délais d'information de 15 jours pour la prise des JRTT peuvent être réduits par accord des parties.

Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions légales, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu de dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à un accident. Les absences, qui, au contraire, donnent lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

Les périodes d'absence assimilées par les dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, sont sans aucune incidence sur les droits à JRTT. Les autres périodes d'absence non assimilées par le code du travail à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRTT.

L'entreprise ne peut reporter les JRTT au-delà de la période de référence, ni les remplacer par des indemnités compensatrices, sauf départs de l'entreprise en cours d'année. Dans ce cas, une indemnité compensatrice est versée au salarié, elle est égale au produit du nombre d'heures ou de jours JRTT non utilisés par le salaire réel en vigueur au moment de la rupture. L'indemnité est soumise au régime fiscal et social des salaires. Elle est versée dans tous les cas de départ de l'entreprise, y compris en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les JRTT doivent donc être apurés en fin de période annuelle de référence, avec un bilan intermédiaire semestriel. Un document récapitulatif des JRTT effectivement pris est remis au salarié en fin de période annuelle. Un décompte des JRTT est effectué chaque mois sur le bulletin de paye ou une annexe de celui-ci.

La durée moyenne de référence devra être fixée à 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1600 H par an. En cas de dépassement de ce plafond, les heures supplémentaires devront être payées, à l'exception des heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année qui sont considérées comme des heures supplémentaires et auront déjà été payées en conséquence. Si la durée annuelle du travail dans l'entreprise dépasse 1600 H, celle-ci ne pourra pas prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales.

Article 2-5

Régime des équivalences de certains emplois définis par l'article 6.2.1 de la convention collective

(Se reporter aux modalités d'application définies en annexe)

Les parties signataires, soucieuses d'engager un véritable processus de réduction du temps de travail dans la branche, sont convenues d'une réduction et suppression progressive des temps d'équivalence tels que définis à l'article 6.2.1 de la convention collective nationale.

Ce processus implique de la part de la profession un fort investissement et un coût non négligeable, sachant que les emplois concernés par les équivalences comportent par nature des temps morts, que la mise en œuvre d'une RTT ne peut pallier.

Un calendrier de réduction et de suppression des équivalences est défini selon les modalités suivantes.

	Équivalences 39/45	Équivalences 39/43	Équivalences 39/52
	(système conventionnel d'origine)		
Entreprises De 20 sal et +	35/41	35/39	35/48
Entreprise De -20 sal Anticipant Les 35 H	35/41	35/39	35/48
Entreprises De -20 sal Restant à 39 H jusqu'à fin 2001	39/45	39/43	39/52
Les dispositions ci-dessus sont applicables à compter de la date d'application du présent accord, si celle-ci se situe avant le 1 ^{er} octobre 2000, pour la saison 2000.			
1 ^{er} octobre 2000 (entreprise + 20 sal et - 20 sal ayant anticipé)	35/40	35/38	35/45
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 ^{er} octobre 2000, pour la saison 2001. Les entreprises de 20 salariés et moins n'ayant pas anticipé continuent d'appliquer les équivalences base 39/45, 39/43, 39/52.			
1 ^{er} octobre 2001	35/39	35/37	35/43
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 ^{er} octobre 2001, pour la saison 2002. Pour les entreprises de 20 salariés et moins n'ayant pas participé les 35 H, ces taux s'appliqueront à compter du 1 ^{er} janvier 2002 et pour la saison 2002.			
1 ^{er} octobre 2002 (toutes entreprises)	35/37	35/37	35/40
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 ^{er} octobre 2002 pour la saison 2003.			
1 ^{er} octobre 2003 (toutes entreprises)	35/36	35/36	35/37

	Équivalences 39/45	Équivalences 39/43	Équivalences 39/52
	(système conventionnel d'origine)		
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 ^{er} octobre 2003 pour la saison 2004.			
1 ^{er} octobre 2004	35/35	35/35	35/35
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 ^{er} octobre 2004 pour la saison 2005. Elles aboutissent à la suppression totale des équivalences. Jusqu'à leur suppression définitive, les heures d'équivalence n'entrent pas dans le temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées.			

Les dispositions ci-dessous modifient celles relatives aux temps d'équivalences tels que définis à l'article 6.2.1 pour les emplois désignés, ainsi que les modalités spécifiques de rémunération prévues pour le personnel cuisinier et non cuisinier.

Chapitre 3

Réduction et modulation du temps de travail

La branche de l'Hôtellerie de Plein Air a conclu un accord collectif sur la Modulation du temps de travail par Avenant n° 4 signé le 14 Mai 1996 étendu par arrêté ministériel du 23/10/96, modifié par l'Avenant n° 8 du 16 octobre 1997 étendu le 12 mars 1998.

Cette modulation annuelle du temps de travail demeure applicable dans le cadre du présent accord de RTT, mais nécessite que soient précisées et complétées certaines de ses dispositions conformément aux règles fixées par la loi du 19 janvier 2000.

Article 3-1

Conditions de mise en place

(Modifié et complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Le dispositif de modulation tel que prévu aux avenants n° 4 et n° 8 est appliqué selon un calendrier indicatif annuel établi pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, ou pour une ou plusieurs unités de travail (services,...), voir selon un calendrier de modulation individualisé.

Il est rappelé, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation par les entreprises de l'HPA, telles que précisées dans le Préambule de l'Avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu, sont maintenues par l'accord du 23 mai 2000 et reposent sur la nature même de l'activité de l'HPA qui nécessite de répondre aux variations saisonnières et touristiques. La modulation permettant une meilleure prévision et planification des charges de travail, et une amélioration de l'emploi, notamment en permettant de consolider les effectifs permanents, et d'allonger la durée des contrats saisonniers.

Les salariés dont le calendrier de modulation est individualisé sont informés par écrit au moins 7 jours ouvrés à l'avance des changements apportés à leur calendrier. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 de l'accord du 23 mai 2000 et compte - tenu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les heures modifiées selon ce délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 % selon les modalités précisées à l'article 3-2 de l'accord intitulé «Fonctionnement général du dispositif». Conformément au 7^{ème} alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les caractéristiques particulières de l'activité justifiant le recours à un délai de prévenance en deçà de 7 jours, reposent sur la nécessité de répondre aux variations de fréquentation et d'ajuster l'organisation du travail aux fluctuations saisonnières et touristiques spécifiques à la profession.

Lorsqu'il y a recours à la modulation, les emplois non concernés restent soumis aux régimes d'équivalence prévus à l'article 2.5 ci-dessus.

Les modalités de contrôle des temps sont celles prévues au chapitre 1, article 2 de l'avenant n° 4.

Les contrats de travail doivent faire explicitement référence de l'application de la modulation du temps de travail, éventuellement par signature d'un avenant.

Conformément à l'article 5 de l'Avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu sur la modulation maintenu et complété par l'accord du 23 mai 2000 et au 10^{ème} alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les CDD à temps plein, dont les salariés saisonniers, peuvent avoir un horaire modulé, auquel cas leur contrat de travail devra le préciser explicitement et définir les conditions et modalités de la modulation hebdomadaire pratiquée pendant la durée du contrat. Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, la régularisation est effectuée au

terme du contrat, conformément à l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du code du travail, selon les dispositions fixées ci-dessous dans le présent avenant.

Le personnel cadre peut être désormais soumis au dispositif de la modulation du temps de travail.

Article 3-2 **Fonctionnement général du dispositif**

(Dispositions complémentaires aux avenants n° 4 et 8)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 15 avril 2003 étendu par arrêté du 22 juillet 2003, JO 7 août 2003 applicable le surlendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension)

— Période de modulation : 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable,...)

— Horaire hebdomadaire moyen annuel de référence : 35 heures

— Définition des périodes de haute activité : La limite supérieure de l'amplitude est maintenue à 48 heures sur une semaine et à 46 heures en moyenne sur 12 semaines, compte - tenu des variations importantes d'activité inhérentes à la profession de l'HPA et du tourisme en général.

— Définition des périodes de basse activité : Aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, l'horaire pouvant être ramené à 0 heure, pour faciliter la récupération des heures effectuées pendant les périodes de haute activité.

Programme annuel de modulation et délai de prévenance : Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de hautes et basses activités, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune des périodes, selon les modalités fixées par les Avenants n° 4 et 8.

La programmation annuelle indicative peut être modifiée sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 de l'accord du 23 mai 2000 et compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les heures modifiées selon ce délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur la base du salaire horaire brut (contrepartie financière), soit ouvre droit à un repos payé égal à 3,6 mn, par heure modifiée en application du délai de prévenance réduit. Conformément au 7^{ème} alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les caractéristiques particulières de l'activité justifiant le recours à un délai de prévenance en deçà de 7 jours, reposent sur la nécessité de répondre aux variations de fréquentation et d'ajuster l'organisation du travail aux fluctuations saisonnières et touristiques spécifiques à la profession.

Les salariés en sont informés par écrit ou par voie d'affichage. En cas de programmation individuelle, le salarié concerné est prévenu personnellement par écrit dans les mêmes délais que ci-dessus.

— Définition du caractère exceptionnel : La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel : les arrivées et départs importants non prévus de clients, les retards ou décalages dans les arrivées et départs, les conditions météo et de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.

— Concernant, les salariés, les circonstances exceptionnelles recouvrent les cas d'urgences personnelle et familiale, imprévisibles, sous réserve de justifications. Ces définitions s'appliquent pour les tous cas de circonstances exceptionnelles cités dans la convention collective et le présent accord.

— Traitement des heures de modulation : Pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité. En cas de dépassement du plafond annuel de 1600 h ou des 35 heures en moyenne par semaine travaillée sur l'année, les heures supplémentaires devront être rémunérées dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 modifiée par la loi du 17 janvier 2003 et par les dispositions conventionnelles spécifiques prises en application.

. Par ailleurs, la durée annuelle du travail dans l'entreprise ne devra pas dépasser 1600 H, condition pour pouvoir prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales.

— Absences rémunérées ou indemnisées : Compte - tenu des nouvelles dispositions prévues par la loi du 19 janvier 2000, les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne pourront faire

l'objet de récupération. Par contre, les heures récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

— Conditions de recours au chômage partiel : voir article 4 du chapitre 2 de l'Avenant n° 4 sur la modulation.

— Conditions de recours au travail temporaire : Il pourra être fait appel aux salariés intérimaires, lorsqu'en période de haute activité, le recours aux heures supplémentaires par le personnel en place ne suffit pas à couvrir les besoins, ou dépasseraient les plafonds de la présente modulation.

Article 3-3 **Régularisation annuelle**

Il est procédé à un arrêt des comptes de chaque salarié 1 mois avant la fin de la période de modulation. Si l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures a été respecté, aucune régularisation n'est due.

— Dans le cas où le compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaines travaillées ou 1600 H par an, sur la période modulation, et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires sont payées et ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur ou à venir, dès la 36^{ème} heure, sous réserve des dispositions spécifiques de la période transitoire fixées par la loi du 19 janvier 2000. Ces heures ne donneront plus droit aux contreparties spécifiques telles que prévues aux Avenants n° 4 et 8. Le paiement de ces heures sera substitué, en accord entre les parties, par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent prévu ci-dessous. Les heures supplémentaires dont le est remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

— Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne, pendant la période de modulation, à 35 heures par semaine travaillée, les heures non travaillées (et non assimilées à du temps de travail effectif - voir ci-dessus), sauf si elles peuvent être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée, sont acquises au salarié. Ces heures ne sont pas récupérables par l'employeur sur la période de modulation suivante.

Les autres dispositions des Avenants n° 4 et 8 sont maintenues.

Article 3-4 **Régularisation en cours de période de modulation**

(Ajouté par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu sont reprises dans les termes suivants : Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (rupture du contrat en cours de période de modulation, CDD dont CDD saisonniers), il sera procédé à une régularisation des comptes de modulation au plus tard lors du solde de tout compte. La rémunération doit être égale au temps de travail réellement effectué.

Si le compte fait apparaître que les heures de travail effectuées dépassent, sur la période de modulation effectuée, la moyenne de 35 heures hebdomadaires ou le plafond de 1600 H/an calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période de modulation effectuée, il y aura lieu de procéder, en cas de rémunération lissée, au paiement d'un rappel de salaire avec majoration pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur ou en cas de rémunération selon l'horaire effectif, au des majorations pour heures supplémentaires selon les conditions de la législation en vigueur.

Si la situation du compte fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures, sur la période de modulation effectuée, à la moyenne de 35 heures hebdomadaires, il sera procédé à une retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus (à l'exclusion de l'indemnité conventionnelle de licenciement, et les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis non effectué sur demande de l'employeur). Cette retenue s'appliquera dans les cas de rupture à l'initiative du salarié, de licenciement pour faute grave ou lourde.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif réel et sérieux économique ou non économique, de départ à la retraite sur initiative du salarié ou de l'employeur, rupture anticipée de CDD *sauf pour faute grave* (termes exclus de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002) du salarié survenant en cours de modulation le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué (quel que soit son mode de rémunération).

Article 3-5 **Modulation et congés payés**

(Ajouté par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés peut être fixée sur une période différente de celle fixée par la loi (1^{er} juin - 31 mai) et être calée sur celle de la modulation (année civile).

Chapitre 4

Heures supplémentaires-Durées maxima-Astreinte

Article 4-1

Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 étendu par arrêté du 22 juillet 2003, JO 7 août 2003 et modifié par avenant n° 5 du 29 janvier 2004, étendu par arrêté du 9 juin 2004, JO 23 juin 2004)

Sous réserve des seuils de déclenchement du contingent annuel d'heures supplémentaires prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

— Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 180 H par an et par salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise et son mode d'organisation du travail (emplois sous équivalence, ...), excepté en cas de modulation du temps de travail où celui-ci est fixé à 160 H par an et par salarié.

— Le contingent conventionnel ainsi fixé est applicable en matière de calcul du repos compensateur obligatoire ou légal et pour le calcul du seuil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est exigée.

— L'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, est soumis au contingent conventionnel de 180 H/ an ou 160 heures par an en cas de modulation. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel : les cadres dirigeants, les cadres autonomes sous forfaits annuels prévus à l'article 5-3 de l'Accord national étendu du 23 mai 2000 et à l'article 7 de son Avenant n° 1 étendu signé le 25 juin 2001.»

Article 4-2

Heures supplémentaires-Repos de remplacement équivalent

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 15 avril 2003 étendu par arrêté du 22 juillet 2003, JO 7 août 2003 applicable le surlendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension)

Les heures supplémentaires sont décomptées, selon les dispositions fixées par la loi du 19 janvier 2000, à compter de la 36^e heure, ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1600 h par an ou au-delà de 35 heures en moyenne par semaine travaillée.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine ou 1600 H par an en cas d'annualisation, font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos dans les conditions suivantes :

1) Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

— en 2003 et 2004 : 10 %

— à compter du 01 janvier 2005 : 15 %

— Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, à l'exclusion des entreprises de plus de 20 salariés ayant déjà pratiqué à l'ensemble de leur personnel, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, la majoration (ou anciennement bonification) de 25 %, auquel cas cette application sera considérée comme un avantage individuel acquis pour ces personnels ;

— Compte tenu de la déclaration d'intention énoncée en préambule du présent Avenant, les partenaires sociaux conviennent de se revoir, à compter du 01 janvier 2006, pour examiner l'évolution éventuelle des textes légaux ou réglementaires en la matière et engager, si besoin est, une nouvelle négociation.

2) Concernant les 4 heures supplémentaires suivantes : 25 %

3) Et pour les suivantes : 50 %

Les taux indiqués en 2 et 3 étant fixés selon la législation actuellement en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure.

Les bonifications sur les heures effectuées entre 35 et 39 heures ou les 4 premières heures seront attribuées soit sous forme de repos (selon les mêmes modalités d'attribution que le repos compensateur légal), soit sous forme de rémunération. Toutefois, les parties signataires entendent privilégier, dans la mesure du possible, la substitution du paiement des heures supplémentaires par l'octroi d'un repos équivalent majoré, en accord entre les parties.

Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les repos de remplacement équivalent acquis sont pris par demi-journée ou journée entière, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par l'article 6-2-4 c) de la convention collective nationale, entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, et au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos. Le suivi des repos de remplacement équivalent s'effectuera sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé à celui-ci, avec les indications prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application quant aux conditions d'ouverture des droits.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le

contingent annuel d'heures supplémentaires.

Enfin, le repos compensateur de remplacement s'ajoute aux repos compensateurs légaux.

Article 4-3 **Durées maxima du travail**

(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002 applicable à compter du 3 janvier 2002)

Compte - tenu des variations importantes d'activités inhérentes à la profession de l'HPA, les durées maximales hebdomadaires du travail sont fixées à 48 heures sur une semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, sous réserve de la reprise de ces dispositions par un décret, conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

En application du décret du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien des salariés cadres et non cadres fixé à 11 heures consécutives par l'article 6.2.1 de la convention collective nationale, pourra être porté à 9 heures consécutives en cas de surcroît temporaire et exceptionnel d'activité.

Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit.

Article 4-4 **Temps d'astreinte**

(Modifié par avenant n°1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002 applicable à compter du 3 janvier 2002)

Des temps d'astreinte peuvent être organisés pour répondre à des interventions éventuelles nécessitées notamment par la maintenance et l'entretien des installations, la surveillance,

La mise en place d'astreinte peut concerner le personnel suivant : personnel de maintenance, ouvrier d'entretien qualifié, permanence accueil ou téléphonique, concierge ou surveillant ainsi que des cadres de l'entreprise.

Le temps d'astreinte est défini, comme toute période en dehors des horaires de travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité, sur simple appel téléphonique de l'employeur ou de son représentant, ou sur son initiative personnelle lorsqu'il est amené à constater la nécessité d'une intervention. Le salarié reste libre de l'utilisation de son temps et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Un calendrier indicatif des astreintes sera établi et communiqué aux salariés concernés 1 mois à l'avance. Toute modification de ce calendrier, sauf circonstances exceptionnelles, doit faire l'objet d'une notification au salarié 7 jours à l'avance.

Un document récapitulant les périodes d'astreinte effectuées au cours de chaque mois écoulé sera établi.

La durée des interventions effectuées pendant les astreintes, à la différence du temps d'astreinte à proprement dit, est prise en compte pour le calcul de la durée du travail. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou donnent droit à repos compensateur de remplacement.

Le temps de trajet éventuel nécessité par l'intervention est pris en compte dans le temps de travail effectif, lorsque le salarié effectue l'astreinte à son domicile situé à l'extérieur du camping (domicile habituel du salarié/lieu de travail).

Lorsqu'une intervention est effectuée durant un jour de repos hebdomadaire, le salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (temps d'intervention), à prendre éventuellement en fin de saison.

A titre de compensation, les salariés bénéficieront soit d'un avantage en nature sous forme de logement ou lié au logement, ou sous forme d'un véhicule, soit d'un repos supplémentaire, soit d'une indemnité forfaitaire à déterminer d'un commun accord entre les deux parties formalisé dans le contrat de travail, en fonction du nombre, de la durée et de la nature des astreintes. Tout autre avantage doit être soumis à un accord collectif d'entreprise signé avec un salarié mandaté.

Le document mensuel récapitulatif des périodes d'astreinte effectuées doit également contenir les contreparties octroyées à ce titre sous forme d'avantage en nature, repos ou indemnité.

Chapitre 5

Incidences de la réduction du temps de travail

Article 5-1

Personnel concerné

Le présent accord de réduction s'applique, dès lors que l'entreprise a opté pour sa mise en œuvre, à tout le personnel présent à la date de prise d'effet de la réduction effective du travail dans l'entreprise, qu'il soit lié par un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée, et les salariés qui seraient embauchés après cette date, à l'exclusion :

- des cadres dirigeants,
- des VRP

Article 5-2

Rémunération des salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % (et plus) :

Les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application effective de la réduction du temps de travail et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel brut de base (base 169 h).

- Impact sur les salaires minima garantis conventionnels :

Le maintien de la rémunération sera obtenu dans les conditions suivantes :

- le salaire mensuel de base est calculé à partir du temps de travail de 35 heures hebdomadaires ;
- une indemnité compensatrice de RTT est mise en place. Elle représente la différence entre le salaire de base initial et le salaire mensuel de base après réduction du temps de travail. Cette indemnité sera intégrée progressivement dans le salaire de base 35 H dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord, pour disparaître à moyen terme. Elle entre dans la base de calcul des congés payés ainsi que dans le calcul des indemnités de rupture.

Les parties signataires reconnaissent que le maintien intégral des rémunérations représente un réel effort financier de la part des entreprises de la branche.

Autant que faire se peut, sera développé dans les entreprises de l'HPA, un système d'intéressement collectif des salariés, pour favoriser non seulement leur implication à la vie de l'entreprise, mais aussi pour leur permettre de participer aux bénéfices et à l'amélioration des situations de leur entreprise.

- Impact sur les salaires réels :

Le principe retenu pour les salaires minima garantis conventionnels s'applique aux salaires réels pratiqués dans l'entreprise. Toutefois, les entreprises pourront anticiper le système d'intégration de l'indemnité RTT.

- Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés.

L'indemnité compensatrice de RTT est versée aux salariés nouvellement embauchés occupant des emplois équivalents à ceux occupés par les salariés bénéficiant de l'indemnité, afin de respecter le principe "à travail égal, salaire égal", et éviter ainsi la mise en place d'une double grille de salaires. Elle sera intégrée progressivement dans le salaire de base 35 H dans les mêmes conditions que les salariés présents au moment de la mise en place de la RTT, pour disparaître à moyen terme.

Article 5-3

Dispositions particulières au personnel cadre

Mod. par Avenant n° 1, 25 juin 2001 étendu par arr. 26 déc. 2001, JO 1^{er} janv. 2002 applicable à compter du 3 janv. 2002

Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Au préalable, il est rappelé que le personnel d'encadrement, hors les cadres de direction, est soumis à la législation sur la durée du travail.

Toutefois, compte - tenu de la diversité des situations que recouvre la notion de cadres, les parties signataires ont recherché des formes de RTT compatibles avec l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions.

Les Cadres dirigeants : non soumis à la législation sur la durée du travail, le présent accord de RTT ne leur est pas applicable.

Sont concernés les cadres "auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement

autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement".

Sont ainsi visés au regard de l'article 4 de la convention collective :

— (Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu) Les cadres dirigeants (sixième catégorie)

Les Cadres non dirigeants :

— 1 - Les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif : il s'agit des cadres pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission. Ils bénéficient d'une large autonomie d'action et d'organisation.

— Ils peuvent être soumis à une convention individuelle de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce cas, leur rémunération doit correspondre au salaire minimum de leur catégorie, auquel s'ajouteront les bonifications et majorations afférentes aux heures supplémentaires englobées dans le forfait.

— Deux types de forfait sur une base annuelle peuvent être mis en place. L'une ou l'autre option est à l'initiative de l'employeur.

Convention de forfait conclue en heures sur l'année :

(Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu) Elle concerne les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Ce type de forfait peut être mis en place pour : «les cadres confirmés à compter du coefficient 225 (5^{ème} catégorie)»

Il doit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait signée entre les parties sur les bases des présentes dispositions.

Dans cette hypothèse, la durée annuelle du travail est fixée à 1825 heures. L'année de référence est la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail. Cette durée tient compte de la RTT. Cette RTT se fera sous la forme de jours ou demi-journées de repos supplémentaires à prendre pendant les périodes de basses activités ou à affecter sur un compte épargne temps.

Le contrôle des heures de travail sera effectuée selon les modalités précisées à l'article 1-4 du chapitre I ci-dessus.

De plus, un bilan annuel des heures travaillées et des repos pris sera établi en fin d'année pour chaque cadre concerné.

La réglementation sur le repos quotidien de 11 heures consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4-3 chapitre 4 ci-dessus), et sur le repos hebdomadaire (sauf cas dérogatoires prévus par la convention collective) sera applicable à ces catégories de personnel.

Les durées maximales du travail sont celles prévues à l'article 4-3 chapitre 4 ci-dessus, à l'exception de la période — ou des périodes de hautes saisons où la durée maximale hebdomadaire sur une semaine peut être portée à 52 heures et en moyenne sur 12 semaines à 48 heures. Ces maxima dérogatoires ne pourront s'appliquer que sur la période juillet - août (ou toute autre période de 2 mois consécutifs correspondant à une période de haute saison). Ces heures de travail seront mentionnées sur le bulletin de paye de la période considérée et sur le bilan annuel.

Le contrôle de leur temps de travail sera effectué sous forme d'une auto déclaration hebdomadaire individuelle (rapport d'activité hebdomadaire), visée par l'employeur ou le responsable hiérarchique. Celui-ci devra suivre le temps de travail de chaque cadre concerné et devra, si nécessaire, faire procéder à la régularisation de tout dépassement d'horaires. Au plus tard un mois avant la fin de la période annuelle, il devra être procédé à cette régularisation, soit sous forme financière, soit sous forme de repos, en privilégiant dans la mesure du possible, le repos.

De manière générale, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail des cadres concernés par la RTT soit compatible avec celle-ci. Une fiche de fonctions sera définie et suivie entre les parties, selon une périodicité convenue entre elles et à tout le moins annuelle.

Convention de forfait conclue en jours sur l'année

Ce type de forfait pourra être mis en place pour les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de leur degré d'autonomie.

(Avenant n° 23, 16 juin 2009, étendu) Il s'agit essentiellement des catégories de cadres suivantes : «les cadres confirmés à compter du coefficient 225 (5^{ème} catégorie)»

La mise en place d'un tel forfait doit faire l'objet d'une convention individuelle signée par le cadre concerné, sur la base des dispositions du présent accord.

Dans ces conditions, leur temps de travail pourra fixer à 217 jours sur 12 mois maximum le nombre de jours de travail effectif. L'année de référence est la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation de travail. Le contrôle de leur temps de travail sera effectué sous forme d'une auto déclaration hebdomadaire individuelle (rapport d'activité et de présence) visée par l'employeur ou le responsable hiérarchique. Ce rap-

port d'activité devra indiquer pour chaque journée de travail les heures de début et de fin d'activité. Ces éléments devant permettre à l'employeur ou au responsable hiérarchique de vérifier l'amplitude de la journée de travail de chaque cadre concerné.

Les cadres au forfait annuel en jours ne seront pas soumis aux 35 heures hebdomadaires, ni aux durées maximales de travail, ni au contrôle de leurs horaires. L'employeur ou le responsable hiérarchique veillera à ce que chaque cadre concerné bénéficie des jours de repos auxquels il peut prétendre au titre de la RTT.

Compte - tenu de leur degré d'autonomie, les jours travaillés par ces cadres feront l'objet d'une auto déclaration qui sera présentée pour visa à l'employeur chaque semaine, ou chaque mois (selon l'organisation du travail du cadre et les modes de fonctionnement de l'entreprise). Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi-journées de repos pris sur l'année devra être établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Une partie des jours de repos issus de la RTT et utilisables à l'initiative du salarié peuvent être affectés sur un compte épargne temps. De manière générale, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail de chaque cadre concerné par la RTT soit compatible avec celle-ci. Une fiche de fonctions sera définie et suivie entre les parties selon une périodicité convenues entre elles. Un entretien annuel devra au moins être organisé entre le cadre et l'employeur ou son responsable hiérarchique, au cours duquel il sera débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant. Cette amplitude et cette charge devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition du travail des intéressés, en fonction des contraintes de la saisonnalité de l'activité.

En tout état de cause, un relevé mensuel des jours travaillés et des jours ou demi-journées de repos pris sera annexé au bulletin de salaire du cadre concerné.

Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi-journées de repos pris sur l'année devra être établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne temps.

Si le nombre de jours de travail dépasse 217 jours, en application des dispositions de la loi du 19 janvier 2000, le cadre concerné devra bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduisant le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Par ailleurs, ces cadres bénéficient du repos quotidien de 11 heures consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4-3 chapitre 4 ci-dessus) et du repos hebdomadaire dans les conditions légales en vigueur (sauf cas dérogatoires prévus par la convention collective).

La rémunération du cadre sous forfait annuel en jours doit tenir compte des contraintes inhérentes à ses fonctions et doit être calculée de façon à être un véritable outil de motivation par rapport aux sujétions imposées.

— 2 - Les autres cadres non dirigeants : il s'agit de cadres dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis, peut être décomptée et contrôlée. Ils bénéficieront d'une RTT de 10 % au même titre que les salariés non cadres.

Toutefois, la réduction du temps de travail sera organisée par préférence sous forme d'attribution de jours de congés supplémentaires dans le cadre annuel (JRTT) selon les modalités définies à l'article 2-4 du Chapitre 2, ou dans le cadre du dispositif de la modulation du temps de travail effectif.

La moitié des JRTT pourra être affectée à un Compte Épargne Temps (CET) dans les conditions définies à l'article 5-4 ci-dessous.

Article 5-4

Compte épargne temps (CET) pour les cadres non dirigeants

(Complété par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002 applicable à compter du 3 janvier 2002)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les cadres non dirigeants qui le souhaite pourront cumuler les droits à JRTT par le biais d'un compte épargne temps. Ainsi, ils peuvent épargner des droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée.

Conditions d'ouverture et alimentation du compte

La moitié des JRTT prévus à l'article 2-3 du Chapitre 2 ou les jours de repos des cadres forfaitaires, pourront alimenter un compte épargne temps pour tout cadre sous CDI non dirigeant ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui en ferait la demande par écrit.

Par ailleurs, le CET peut accueillir également les heures de repos de remplacement (à l'exception des heures de repos compensateur légal) et les congés légaux, dans la limite d'un total de 22 jours par an.

Le nombre de jours de congés payés affectés au CET ne pouvant excéder 10 jours par an.

Valorisation des éléments affectés au compte

Les bulletins de salaire devront préciser les droits acquis en matière de JRTT et épargnés (en nombre d'heures). Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du salaire horaire au moment de la conversion.

Nature et conditions des congés indemnissables

L'utilisation du compte épargne temps par le cadre peut se faire sous forme de congés rémunérés accumulés pour satisfaire un projet personnel du salarié (congé individuel de formation, congé sabbatique, cessation d'activité anticipée, passage à temps partiel pour motifs familiaux...).

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le CET la durée minimale exigée pour financer un congé, soit 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant.

Les dates d'utilisation des congés JRTT épargnés sont déterminées en accord avec l'employeur. Le cadre doit présenter sa demande d'utilisation au moins 3 mois à l'avance pour les demandes de congés JRTT excédant 1 mois de congés. En deçà cette durée, les demandes suivront la même procédure que celle mise en place pour les congés payés légaux dans l'entreprise.

La période d'absence indemnisée de JRTT est considérée comme temps de présence effective au regard des droits découlant tant du contrat de travail que des dispositions légales ou conventionnelles.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire qu'il perçoit au moment de son départ en congés de JRTT.

Cette indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Les charges sociales salariales, prélevées sur le compte, et les charges sociales patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, quels qu'en soient l'auteur et la cause, sans que les droits à JRTT épargnés aient été effectivement pris, le cadre percevra alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture (préavis effectué ou non).

Dans ce cas, le cadre perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures ou de jours inscrits au compte JRTT par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime fiscal et social des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

En cas de transfert ou de mutation du cadre, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord entre les différentes parties. Après le transfert ou la mutation, la gestion du compte s'effectuera dans les conditions applicables dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au CET suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur réception par le salarié.

Article 5-5 Salariés à temps partiel

Mod. par Avenant n° 4, 15 avr. 2003 étendu par arr. 22 juill. 2003, JO 7 août, applicable le surlendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension

Mod. par Accord 22 mai 2014, étendu par arr. 17 juill. 2014, JO 24 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

(Voir également l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel)

Conditions de rémunération

Le personnel à temps partiel est celui dont l'horaire hebdomadaire ou mensuel est inférieur à la durée légale du travail, ou à la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, conformément à la nouvelle définition du temps partiel prévue par la loi du 19 janvier 2000 visant à une mise en conformité avec la Directive européenne du 15/12/97.

Compte - tenu de l'organisation de l'entreprise, les salariés à temps partiel, présents au moment de la RTT, pourront se voir proposer :

— soit de conserver leur horaire contractuel initial avec garantie de percevoir, compte - tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent.

— soit de transformer leur contrat de travail à temps partiel en temps de travail à temps plein selon le nouvel horaire hebdomadaire base 35 heures, moyennant un délai maximum de 3 mois de mise en œuvre. À la date de passage à temps plein, il leur sera fait application des dispositions prévues par le présent accord pour les salariés à temps plein. Les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus au prorata pour le décompte des embauches à effectuer par l'entreprise en contrepartie des allègements de charges sociales.

— soit de diminuer leur horaire contractuel initial de 10 %. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leur rémunération antérieure telle que calculée selon leur horaire contractuel à temps partiel initial.

Mis à part le dispositif de modulation qui fait l'objet des dispositions spécifiques ci-dessous, les autres modes de réduction du temps de travail leur seront applicables. Les jours de repos seront calculés au prorata.

Durée de travail du temps partiel NDLR : Dispositions modifiées et remplacées par les l'article 1-1, 1-2 et 1-3 du Titre I de l'accord du 22 mai 2014.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement emploie déjà au moins 5 salariés à temps partiel ou 10 % de son effectif total à temps partiel, la durée du travail des contrats de travail à temps partiel conclus en dépassement de ces seuils, ne peut pas être inférieure à 22 H par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), sauf lorsque le salarié demande une durée de travail moindre soit en raison d'un emploi chez un autre employeur sur justificatif, soit pour des raisons familiales dûment motivées.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement emploie déjà au moins 10 % de son effectif total à temps partiel avec un minimum de 5 salariés à temps partiel, la durée du travail des contrats de travail à temps partiel conclus en dépassement de ce seuil, ne peut être inférieure à 22 H par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), sauf lorsque le salarié demande une durée de travail moindre soit en raison d'un emploi chez un autre employeur sur justificatif, soit pour des raisons familiales dûment motivées.

Limitation des coupures quotidiennes NDLR : Dispositions modifiées et remplacées par l'article 2-1 du Titre I de l'accord du 22 mai 2014.

Compte - tenu de la nature de certains emplois (animation, entretien, ménage,.....) et de l'ouverture des services à la clientèle, la durée des coupures journalières pourra être supérieure à 2 heures et leur nombre supérieur à 1, dans la limite du respect de l'amplitude journalière de travail. Dans ce cas, sauf accord express des salariés concernés, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 2 H consécutives après la coupure.

Des contreparties spécifiques salariales ou en nature peuvent être apportées par accord collectif d'entreprise ou contrat de travail. À défaut, la contrepartie est fixée à un montant minimal de 6% du salaire mensuel brut.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif, dès lors que les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

Conditions de recours aux heures complémentaires NDLR : Dispositions relatives à la rémunération des heures complémentaires et au délai de prévenance modifiées et remplacées par l'article 2-2 du titre I de l'accord du 22 mai 2014.

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle. Ce sont par principe des heures non majorées.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3, al 5 du code du travail modifié par la loi du 13 juin 1998, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 janvier 2001, JO 12 janvier 2001).

Dans ces conditions, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 33 % de la durée contractuelle, au lieu de 10 % . Toutefois, les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle seront majorées de 25 %, selon les dispositions légales en vigueur. Par ailleurs, l'application d'un volant d'heures complémentaires de 33 % de la durée de travail contractuelle suppose de garantir aux salariés à temps partiel des contrats de travail comportant au moins 2 heures de travail continues par jour.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit remis au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document remis au salarié). Ce délai peut être réduit en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 de l'accord du 23 mai 2000. *Lorsqu'il est ramené à moins de 3 jours ouvrés, l'accord du salarié est nécessaire, sachant que le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires lorsqu'il est prévenu moins de 3 jours ouvrés avant, même en cas de circonstances exceptionnelles, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (Phrase exclue de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002).* En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 mn par

heure modifiée.

Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ou à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est prévenu moins de 3 jours avant, même en cas de circonstances exceptionnelles (voir article 3-2 ci-dessus), ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Modification de la répartition de l'horaire de travail

(Voir également l'accord du 22 mai 2014)

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroûts d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi-journées, changement des demi-journées.

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Travail intermittent

Compte - tenu des nouvelles dispositions légales, un accord collectif peut prévoir des dispositions relatives au travail intermittent. Il doit concerner des emplois permanents qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

En raison de la nature essentiellement saisonnière des emplois de l'Hôtellerie de plein Air et afin de favoriser l'embauche sous CDI dans les établissements de la branche, le travail intermittent apparaît être une forme d'organisation du temps de travail particulièrement adapté.

Il permet en effet d'occuper des salariés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année en fonction des périodes d'ouverture des établissements, des périodes de préparation et d'achèvement des saisons touristiques, et des périodes de fermeture ou de présence minimale. Chacune de ces périodes impliquant des durées de travail et des horaires de travail variables et spécifiques.

Dans ces conditions, cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quel que soit leur qualification.

— Le contrat de travail intermittent est à durée indéterminée ;

— Il devra mentionner la durée minimale de travail ;

— Le contrat de travail doit aussi indiquer les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes. Toutefois, lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat précise les périodes où l'entreprise peut faire appel au salarié. À l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir effectuer sa prestation de travail en l'informant des dates exactes de travail et de la répartition de ses horaires de travail, en respectant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié a la possibilité, sauf circonstances exceptionnelles, de refuser les dates proposées par l'entreprise dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

— Selon les nécessités de fonctionnement et sur demande de l'entreprise, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel et, le cas échéant, à des heures supplémentaires pendant les périodes de travail éventuellement à temps plein. Pour autant :

— leur nombre ne pourra pas excéder 33 % de la durée annuelle fixée au contrat, selon les dispositions spécifiques aux articles ci-dessus ;

— les conditions d'un tel recours doivent être mentionnées dans le contrat de travail.

La durée du contrat de travail pourra être modifiée en cas d'augmentation de l'horaire moyen selon les dispositions visées aux articles ci-dessus.

La rémunération du salarié sera calculée et versée chaque mois, soit selon l'horaire réellement travaillé, soit sur la base régulée (lissage) indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération de base, y compris les primes et gratifications et l'indemnité de congés payés.

Les conditions de rémunération sont précisées dans le contrat de travail.

Quel que soit le choix du mode de rémunération opéré d'un commun accord entre les parties, s'ajouteront à la rémunération mensuelle, la rémunération des heures complémentaires, éventuellement celle des heures supplémentaires, effectuées au cours de la période de paye considérée.

En cas de lissage, chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf en cas de licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paye, sur la base de la rémunération perçue selon son temps de travail déjà effectué.

Les parties signataires rappellent que les salariés à temps partiel, quelle que soit la forme de leur organisation du travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi ou la convention collective.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées pour le travail intermittent annuel sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Néanmoins, compte - tenu de l'aménagement du temps de travail intermittent annuel, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire des parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Les salariés bénéficieront alors de jours de fractionnement dans les conditions fixées par la loi et la convention collective.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire.

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

(Voir également l'accord du 22 mai 2014)

Les parties signataires rappellent que les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective. Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps plein, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire.

Temps partiel modulé ou variable NDLR : Ces dispositions sont modifiées et remplacées par le Titre II de l'accord du 22 mai 2014

Compte - tenu d'une part des nouvelles dispositions légales, et d'autre part de la variabilité de l'activité touristique saisonnière, il est prévu que la durée des temps partiels (hebdomadaire ou mensuelle) pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, celle-ci n'excède pas en moyenne, la durée du travail fixée au contrat de travail.

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quel que soit leur qualification.

Toutefois, elle ne peut être appliquée que pour les contrats à durée indéterminée ou les contrats à durée déterminée d'un an (à l'exclusion des saisonniers dont le contrat ne peut dépasser une durée de 8 mois, renouvellement compris).

Dans cette hypothèse, la durée minimale de référence suit les principes énoncés dans le paragraphe ci-dessus "Durée de travail des contrats de travail à temps partiel", sauf pour les cas où les salariés demandent une durée moindre en cas de pluriactivité ou pour raisons familiales. La durée minimale de référence est alors fixée à 9 heures / mois (ou équivalent hebdomadaire), sauf accord particulier du salarié pour une autre durée.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures consécutives par jour.

La durée hebdomadaire mensuelle du temps partiel pourra varier, dans les limites prévues par la loi du 19 Janvier 2000.

La durée moyenne de référence sera calculée sur la base de 12 mois pour les contrats à durée indéterminée à temps partiel, ou sur une durée moindre (la saison) pour les contrats à durée déterminée saisonniers à temps partiel. Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi soit au plus tard en fin de période annuelle, ou en fin de période de référence (fin de saison par exemple).

Les dépassements d'horaires de la durée moyenne de travail contractuelle donneront lieu à des contreparties à déter-

miner par les parties au contrat de travail.

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation indicative sur 12 mois ou sur une période moindre (saison principale) qui sera affichée sur les lieux de travail des salariés concernés ou annexée au contrat de travail pour une embauche en cours d'année.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer le salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit remis au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document remis au salarié). Ce délai peut être réduit en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 de l'accord du 23 mai 2000. Lorsqu'il est ramené à moins de 3 jours ouvrés, l'accord du salarié est nécessaire, sachant que le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires lorsqu'il est prévenu moins de 3 jours ouvrés avant, même en cas de circonstances exceptionnelles, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 mn par heure modifiée⁽¹⁾.

(1) NDLR : la FNHPA nous a indiqué que cette modification issue de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 et relative au recours prévisible aux heures complémentaires n'est pas applicable dans le cadre du temps partiel modulé.

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroûts d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi-journées, changement des demi-journées.

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel modulé bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective. Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire.

— **Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires :** Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (12 mois consécutifs ou année civile ou exercice comptable, ...) fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable. Cette programmation sera soit annexée au contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit remise en mains propres contre décharge au salarié concerné, en cas de modification de la programmation.

Toute modification des durées du travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3-2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en terme de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 mn par heure de travail modifiée en application du délai réduit.

— **Rémunération :** La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Les heures effectuées dans les limites de la variation fixées par la loi du 19 janvier 2000, ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée.

— **Absences :** Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

— **Contrôle de la durée du travail effectif :** Conformément à l'article 1-4 de l'accord national du 23 mai 2000, un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié sera mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise (pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence, ...) et, mention sera faite sur le bulletin de paye de la durée du travail effectuée (éventuellement avec un décalage d'un mois si nécessaire).

— **Régularisation en fin de période annuelle :**

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard un mois avant la fin de

période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail contractuelle est dépassée en fin de période annuelle de modulation, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail font l'objet d'une contrepartie prévue au contrat de travail⁽¹⁾.

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve que les heures dépassant la durée moyenne annuelle et n'ayant pas été incluses dans la rémunération lissée soient payées en tant que telles (Arrêté du 10 février 2003, JO 19 février 2003).

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, elles sont acquises au salarié.

— Régularisation en cas de rupture du contrat de travail :

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire et au paiement des contreparties fixées par le contrat de travail.

En cas de trop perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, *sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus, sous réserve de respecter les dispositions légales en vigueur relatives aux fractions saisissables de la rémunération. (Termes exclues de l'extension par arrêté du 10 février 2003, JO 19 février 2003).*

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Article 5-6

Salariés sous contrats saisonniers

Les salariés sous contrat saisonnier bénéficieront des mêmes dispositions que les salariés permanents sous contrat à durée indéterminée concernant l'application des 35 heures, selon les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail adaptées à la durée de leur contrat de travail.

Ils pourront avoir droit aux aides incitatives dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales de la loi du 19 janvier 2000.

Par ailleurs, compte tenu de l'usage dans la profession de faire coïncider les dates des contrats saisonniers avec la date d'ouverture des établissements, les contrats ainsi conclus ne peuvent constituer un ensemble à durée indéterminée, mais conservent leur caractère déterminé par la saison.

Chapitre 6

Dispositions particulières pour bénéficier des aides

Pour les entreprises de 20 salariés et moins

Aides incitatives de la loi Aubry 1 en cas de RTT anticipée

Embauches et préservation d'emploi

Article 6-1

Volet offensif / embauches

(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Dans les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction et de l'aménagement du temps de travail prévus dans le présent accord, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % du volume global d'heures de travail effectif concerné par la réduction du temps de travail d'au moins 10%.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la mise en œuvre des 35 heures dans l'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 2 ans

à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans le délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'employeur consulte les Délégués syndicaux lorsqu'ils existent dans l'entreprise et les représentants du personnel (Comité d'entreprise, ou, à défaut Délégués du personnel) sur le nombre de ces embauches, les engagements pris en matière de maintien des effectifs. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise dûment constaté par un procès - verbal de carence, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus offensif.

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront :

- en priorité aux jeunes pour favoriser leur accès à la profession ;

- Compte - tenu du caractère saisonnier des activités de l'HPA, les embauches sous CDI seront privilégiées (CDI à temps complet, CDI sous forme de travail intermittent), mais l'effort portera principalement sur l'allongement des durées de travail certains CDD saisonniers à hauteur de 6 mois, compte tenu de la nature de leur emploi et, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et des temps partiels, compte - tenu de la nature de leur emploi.

Par ailleurs, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée au prorata comme une embauche (voir ci-dessus).

Des aides majorées pourront être attribuées lorsque l'entreprise s'engage à recruter au-delà de l'obligation minimale, en totalité sous CDI, des jeunes ou des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article 6-2

Volet défensif / préservation d'emplois

(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 3 janvier 2002)

Dans les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, l'employeur s'engage à préserver un nombre d'emplois au moins égal à 6 % de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage aussi à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la date de la signature de la convention. L'effectif à maintenir s'apprécie après déduction, éventuellement, des suppressions d'emplois que la réduction du temps de travail n'a pas permis de sauvegarder.

L'employeur consulte les délégués syndicaux lorsqu'ils existent dans l'entreprise et les représentants du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) sur le contexte économique et social de l'entreprise obligeant au recours au volet défensif, le nombre d'emplois que la RTT permet de préserver, la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif.

À défaut de représentants du personnel dûment constaté par un procès - verbal de carence, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus défensif.

Dans le cadre du volet défensif, la signature d'un accord collectif d'entreprise est obligatoire, en sus de la signature d'une convention avec l'État, pour bénéficier des aides.

Ces aides pourront se cumuler avec le nouveau dispositif d'allègements de charges sociales, selon les conditions d'octroi qui sont fixées par la loi du 19 janvier 2000.

Article 6-3

Entreprises qui entrent dans le dispositif de RTT de façon progressive

Les entreprises de moins de 20 salariés qui passeraient aux 35 H en 3 étapes d'ici le 1^{er} janvier 2002 par accord collectif d'entreprise, pourraient bénéficier de l'aide prévue par l'Etat selon les conditions définies par la loi du 19 janvier 2000. Le montant de l'aide étant calculé au prorata de la RTT effectivement réalisée.

Pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif

Dispositif d'allègements de charges sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000

Les entreprises bénéficiant des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront aussi bénéficier sous certaines conditions du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales mis en place par la loi du 19 janvier 2000.

De même, les entreprises qui ne bénéficient pas des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront bénéficier des allègements de charges prévus par la loi du 19 janvier 2000, sous réserve de respecter un certain nombre de conditions. Le bénéfice de cet allègement sera toutefois conditionné, à un engagement général de création ou de prévention d'emploi et au respect d'une durée du travail de 35 heures par semaine, ou 1600 H par an, en cas d'application d'un dispositif d'annualisation.

Les parties signataires conviennent que les embauches pourront être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs dûment déclaré et constitué.

Dans ce cas, l'allégement est applicable soit lorsque l'ensemble des entreprises du groupements d'employeurs remplissent les conditions prévues pour bénéficier de l'allégement, soit dans le cas contraire, lorsque le groupement a conclu ou applique un accord collectif, dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Annexe

Modalité d'application des équivalences

(Ajoutée par avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002 applicable à compter du 3 janvier 2002)

Équivalences réduites et rémunération minimale

Art. 2.5 de l'accord de branche étendu ARTT du 23 mai 2000 (décret à paraître)

RAPPEL (art. 6.2 de la conv. coll. nat.) Équivalences rémunérées au minimum	CUISINIERS 43/39 43 × Smic/h	AUTRES PERSONNELS restauration non cuisiniers 45/39 40,5 × Smic/h	ACCUEIL ANIMATION Maîtres nageurs 45/39 39 h	GARDIENS 52/39 39 h
Saison 2001	35/38 Rémunérées 38 Smic/h	35/40 Rémunérées 36 Smic/h	35/40 Rémunérées 35 h	35/45 Rémunérées 35 h
1 ^{er} octobre 2001 et saison 2002	35/37 Rémunérées 37 × Smic/h	35/39 Rémunérées 36 × Smic/h	35/39 Rémunérées 35 h	35/40 Rémunérées 35 h
1 ^{er} octobre 2002 et saison 2003	35/37 Rémunérées 37 × Smic/h	35/37 Rémunérées 35,5 × Smic/h	35/37 Rémunérées 35 h	35/40 Rémunérées 35 h
1 ^{er} octobre 2003 et saison 2004	35/36 Rémunérées 36 × Smic/h	35/36 Rémunérées 35,5 × Smic/h	35/36 Rémunérées 35 h	35/37 Rémunérées 35 h
1 ^{er} octobre 2004 et saisons suivantes	Suppression des équivalences ; emplois base 35 h/hebdo rémunérés base 35 h.			
Nota : les salariés sous équivalence base 39 heures, présents dans l'entreprise au moment du passage à la RTT, et qui passent sous équivalences réduites base 35 h, bénéficient du maintien de salaire sous forme d'indemnité différentielle dans les conditions prévues à l'article 5.2 de l'accord de branche étendu d'ARTT signé le 23 mai 2000 (et sous réserve du respect de la garantie mensuelle de rémunération Aubry II). Il en est de même pour le salarié embauché après le passage à la RTT, sous équivalences réduites base 35 heures et qui occupe un emploi équivalent à celui occupé par un salarié bénéficiant de l'indemnité différentielle. Les nouveaux embauchés sous équivalence réduite base 35 heures occupés sur un emploi non équivalent se verront appliquer les garanties définies au tableau ci-dessus, sous réserve du respect des salaires minimaux garantis correspondant à leur coefficient et du Smic. Par ailleurs, conformément à l'article 5.2 de l'accord du 23 mai 2000, ils ne bénéficient plus du dispositif de maintien de salaire sous forme d'indemnité différentielle.				

Équivalences réduites et durées maximales du travail

1- Durée maximale quotidienne (sous réserve du respect des durées maximales hebdomadaires)

Personnel adulte sans équivalence : 10 heures, sauf dérogations administratives (et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jour : voir art. 5.3 de l'accord de branche étendu du 23 mai 2000).

Jeunes de moins de 18 ans : 7 heures (sans pouvoir dépasser la durée légale hebdomadaire du travail - Ordonnance du 22 février 2001).

Personnel sous équivalence : les durées maximales quotidiennes ont été calculées sur la base d'un prorata par rapport au temps, et en respectant le repos quotidien de 11 heures consécutives (sauf dérogations spécifiques prévues à l'art. 4.3 de l'accord de branche étendu du 23 mai 2000).

PERSONNEL VISÉ	PERSONNEL CUISINIER	PERSONNEL	PERSONNEL
Échéancier	avec équivalence antérieure 43/39	avec équivalence antérieure 45/39	avec équivalence antérieure 52/39
Saison 2001	Équivalence 35/38 Durée maxi/jour : 11 h	Équivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30	Équivalence 35/45 Durée maxi/jour : 12 h 45
1 ^{er} octobre 2001 et saison 2002	Équivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Équivalence 35/39 Durée maxi/jour : 11 h 15	Équivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1 ^{er} octobre 2002 et saison 2003	Équivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Équivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Équivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1 ^{er} octobre 2003 et saison 2004	Équivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Équivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Équivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45
1 ^{er} octobre 2004 et saisons suivantes	Durée maxi/jour : 10 h (plus d'équivalences)		

(Sous réserve des durées maximales hebdomadaires indiquées dans le tableau ci-après.)

2- Durée maximale absolue sur 1 semaine

Personnel adulte sans équivalence : = 48 heures (sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres sous forfait annuel en heures pendant la période juillet/août et cadres sous forfait annuel en jours - voir (art. 5.3 de l'accord de branche étendu du 23 mai 2000).

Personnel cuisinier (rappel art. 6.2.3 de la convention collective pour une équivalence 39/43, durée maximale sur 1 semaine = 52 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38, durée maximale sur 1 semaine = 51 heures.

1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/37, durée maximale sur 1 semaine = 50 heures.

1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/37, durée maximale sur 1 semaine = 50 heures.

1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/36, durée maximale sur 1 semaine = 49 heures.

1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : durée maximale = 48 heures (plus d'équivalences).

Personnel adulte avec équivalence antérieure 45/39 (rappel art. 6.2.3 de la convention collective, pour une équivalence 45/39 = 54 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/40, durée maximale sur 1 semaine = 53 heures.

1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/39, durée maximale sur 1 semaine = 52 heures.

1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/37, durée maximale sur 1 semaine = 50 heures.

1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/36, durée maximale sur 1 semaine = 49 heures.

1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : durée maximale = 48 heures (plus d'équivalences).

Personnel adulte avec équivalence antérieure 52/39 (rappel art. 6.2.3 de la convention collective = 60 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/45, durée maximale sur 1 semaine = 58 heures.

1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/40, durée maximale sur 1 semaine = 53 heures.

1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/40, durée maximale sur 1 semaine = 53 heures.

1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/37, durée maximale sur 1 semaine = 50 heures.

1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : durée maximale = 48 heures (plus d'équivalences).

3- Durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines

Personnel adulte sans équivalence : = 44 heures (loi) puis 46 heures après parution du décret (sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres sous forfait annuel en heures pendant la période juillet/août et cadres sous forfait annuel en jours - voir (art. 5.3 de l'accord de branche étendu du 23 mai 2000).

Personnel cuisinier (rappel art. 6.2.3 de la convention collective pour une équivalence 39/43, durée moyenne = 50 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38 :

— si 44 heures, durée moyenne = 47 heures en moyenne/hebdo ;

— si décret 46 heures, durée moyenne = 49 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/37 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 46 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 48 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/37 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 46 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 48 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/36 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 45 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 47 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : soit 44 heures (loi), soit 46 heures si décret paru (plus d'équivalences).
 Personnel adulte avec équivalence antérieure 45/39 (rappel art. 6.2.3 de la convention collective = 52 heures).
 Saison 2001 : équivalence 35/40 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 49 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 51 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/39 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 48 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 50 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/37 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 46 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 48 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/36 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 45 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 47 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : soit 44 heures (loi), soit 46 heures si décret paru (plus d'équivalences).
 Personnel adulte avec équivalence antérieure 52/39 (rappel art. 6.2.3 de la convention collective = 59 heures).
 Saison 2001 : équivalence 35/45 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 54 heures en moyenne/hebdo ;
 — si 46 heures, durée moyenne = 56 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2001 et Saison 2002 : équivalence 35/40 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 49 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 51 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2002 et Saison 2003 : équivalence 35/40 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 49 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 51 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2003 et Saison 2004 : équivalence 35/37 ;

— si 44 heures, durée moyenne = 46 heures en moyenne/hebdo ;
 — si décret 46 heures, durée moyenne = 48 heures en moyenne/hebdo ;
 1^{er} octobre 2004 et Saisons suivantes : soit 44 heures (loi), soit 46 heures si décret paru (plus d'équivalences).

Équivalences réduites et heures supplémentaires

Principe : les heures supplémentaires se calculent au-delà des équivalences réduites du fait du passage aux 35 heures (art. 2.5 de l'accord de branche étendu du 23 mai 2000) et, pour les entreprises de 20 salariés et moins restant à 39 heures hebdomadaires jusqu'au 31 décembre 2001, au-delà des équivalences base 39 heures.

Conséquences dans le cadre de l'application des 35 heures

1- Sur le repos compensateur légal obligatoire

(différent du repos de remplacement équivalent)

	HEURES SUPPLÉMENTAIRES À L'INTÉ- RIEUR DU CONTINGENT 130 h ou 90 h (quotidien) Cf. art. 4.1 de l'accord de branche étendu	HEURES SUPPLÉMENTAIRES DÉPASSANT LE CONTINGENT
Entreprises de 10 salariés et moins	Cas A Néant.	Cas B 50 % soit 30 minutes pour toute heure supplémen- taire au-delà de 35 heures ou de la durée d'équiva- lence considérée.
Entreprises de plus de 10 salariés	Cas C 50 % soit 30 minutes au-delà de 41 heures par se- maine (pour une durée de travail de référence de 35 heures*).	Cas D 100 % soit 60 minutes pour toute heure supplé- mentaire au-delà de 35 heures* ou de la durée d'équivalence considérée.
Remarque : pour les emplois sans équivalence des entreprises de 20 salariés et moins anticipant le passage aux 35 heures ou demeurant à 39 heures jusqu'au 31 décembre 2001, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 39 heures jusqu'au 31 décembre 2001. Le régime indique dans le tableau ci-dessus (calcul des heures supplémentaires au-delà de 35 heures cas B et cas D) ne leur sera applicable qu'à compter du 1 ^{er} janvier 2002).		

Pour le cas C : entreprises de plus de 10 salariés passés aux 35 heures, heures supplémentaires dans le cadre du contingent : 50 % soit 30 minutes au-delà de :

* Saison 2001 :

- pour une équivalence 35/38 : 44 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/40 : 46 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/45 : 51 heures par semaine.

* 1^{er} octobre 2001 et saison 2002 :

- pour une équivalence 35/37 : 43 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/39 : 45 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/40 : 46 heures par semaine.

* 1^{er} octobre 2002 et saison 2003 :

- pour une équivalence 35/37 : 43 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/40 : 46 heures par semaine.

* 1^{er} octobre 2003 et saison 2004 :

- pour une équivalence 35/36 : 42 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/37 : 43 heures par semaine.

* Au-delà de 41 heures, à compter du 1^{er} octobre 2004 (plus d'équivalences) = application du principe général.

2- Sur le calcul des heures supplémentaires dans le contingent

(130 heures ou 90 heures en cas de modulation. Cf. art. 4-1 de l'accord de branche étendu)

Pendant la période transitoire prévue par la loi.

ENTREPRISE DE PLUS DE 20 SALARIÉS	ENTREPRISE DE 20 SALARIÉS ET MOINS
	2002 Au-delà de 37 heures par semaine : + 2 heures pour chaque équivalence réduite. Exemple : 35/37, heures supplémentaires rentrent dans le contingent au-delà de 39 heures.
2001	2003

ENTREPRISE DE PLUS DE 20 SALARIÉS	ENTREPRISE DE 20 SALARIÉS ET MOINS
Au-delà de 36 heures par semaine : + 1 heure pour chaque équivalence réduite ; Exemple : 35/38, heures supplémentaires rentrent dans le contingent au-delà de 39 heures.	Au-delà de 36 heures par semaine : + 1 heure pour chaque équivalence réduite. Exemple : 35/36, heures supplémentaires rentrent dans le contingent au-delà de 37 heures.
2002 Au-delà de 35 heures par semaine ou de la durée d'équivalence considérée.	2004 Au-delà de 35 heures par semaine ou de la période de durée d'équivalence considérée avant le 1 ^{er} octobre 2004.

Titre II Dispositions générales

Article 1 Durée de l'accord - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois, selon les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2 Révision - adaptation

Si une modification des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de la signature du présent accord, concernant notamment la durée du travail, la répartition du temps de travail, l'aménagement de la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires (liste non exhaustive), remet en cause un ou plusieurs éléments du présent accord, les parties signataires conviennent que cet accord devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans le mois qui suivra l'apparition des textes.

Article 3 Suivi de l'accord

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et en tout état de cause au moins une fois par an pour dresser le bilan d'application du présent accord.

Ce bilan portera notamment sur les accords d'entreprise éventuellement intervenus dans la branche, les emplois créés ou sauvegardés et les engagements pris en matière de création d'emplois ou de sauvegarde des emplois, l'impact sur la gestion des entreprises, les difficultés d'application rencontrées.

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le surlendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Décret n° 2002-595 du 22 avril 2002, JO 27 avril 2002 relatif à la durée du travail dans l'hôtellerie de plein air

Article 1

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux salariés visés à l'article 2 du présent décret des entreprises répertoriées à la classe 55-2C des nomenclatures d'activités et de produits, approuvées par le décret du 2 octobre 1992, susvisé, y compris les campings municipaux gérés ou concédés de façon autonome techniquement et financièrement. Elles s'appliquent également aux catégories de personnel visées à l'article 2 des terrains de camping, à l'exception du personnel des organismes de tourisme social et familial, et à ceux des commerces divers (commerces de détail alimentaires ou non alimentaires), des bars, des services de restaurations diverses, des services d'animation exploités

par un établissement relevant de l'industrie hôtelière de plein air, à la condition que ces activités soient annexes de l'activité principale.

Article 2

I. - Pour le personnel cuisinier, la durée équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est fixée à :

37 heures jusqu'au 30 septembre 2003 ;

36 heures du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004 ;

35 heures à compter du 1^{er} octobre 2004.

II. - Pour les personnels d'accueil 1^{er}, 2^e et 3^e catégorie, les autres personnels affectés à l'activité bar-restauration qualifiés ou non et employés des divers commerces, qualifiés ou non, les animateurs, les maîtres nageurs plagistes, la durée équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est fixée à :

39 heures jusqu'au 30 septembre 2002 ;

37 heures du 1^{er} octobre 2002 au 30 septembre 2003 ;

36 heures du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004 ;

35 heures à compter du 1^{er} octobre 2004.

III. - Pour les surveillants et gardiens de jour ou de nuit, la durée équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est fixée à :

40 heures jusqu'au 30 septembre 2003 ;

37 heures du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004 ;

35 heures à compter du 1^{er} octobre 2004.

Article 3

En application de l'article L. 212-7 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures, en tenant compte, le cas échéant, de la durée de travail considérée comme équivalente.

Article 4

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'équipement, des transports et du logement et le secrétaire d'État au tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Travail à temps partiel Accord du 22 mai 2014

[Étendu par arr. 17 juill. 2014, JO 24 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 24 déc. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable le lendemain du jour de la date de parution au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 20 nov. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNHPA.
Syndicat(s) de salariés :
INOVA CFE-CGC ;
FS CFTD ;
CSFV CFTC.

Vues les dispositions portant sur le travail à temps partiel de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi;

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, réunis en commission mixte paritaire, ont négocié et adopté les dispositions ci-après concernant d'une part la durée et les modalités d'organisation du temps partiel (Titre I) et d'autre part, les conditions d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année (Titre II).

Les parties signataires reconnaissent, que le présent Accord collectif a pour objet et pour effet de préserver et développer l'emploi dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, tout en prenant en compte les spécificités économiques des entreprises, leur caractère saisonnier, leur structure et leurs modalités de fonctionnement.

Elles rappellent en outre les principes suivants :

- Aucun accord collectif de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions du présent Accord, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogations particulières expressément prévues par ce dernier, notamment concernant les dispositions du Titre II ;
- Les entreprises de la Branche veilleront à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent Accord et à favoriser l'application du temps partiel choisi ;
- L'application du présent Accord doit permettre aux salariés à temps partiel d'accéder plus facilement à un emploi à temps plein, mais aussi de bénéficier de durées d'embauche plus longues par contrats saisonniers, notamment en recourant à la modulation du temps de travail.

Article 1 **Champ d'application du présent Accord**

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Titre I **Dispositions générales relatives au travail à temps partiel**

Chapitre 1 **Durée du travail et modalités d'organisation à temps partiel**

Section 1 **Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuel des salariés à temps partiel**

Article 1-1 **Principes généraux définis par la loi**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle (104 heures par mois) ou annuelle (1102 heures par an).

Cette disposition qui s'applique aux nouveaux contrats à temps partiel conclus à compter du 1^{er} juillet 2014, prendra effet pour les contrats de travail à temps partiel en cours, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Des dérogations de droit à cette durée minimale légale de 24 heures sont également prévues par la loi, notamment dans les cas suivants :

- Pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- Lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles, ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, la loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel

par voie d'un accord de branche étendu. C'est dans cette dernière hypothèse, que s'inscrit le présent accord collectif.

Article 1-2

Dérogation conventionnelle dans la Branche

Mod. par Avenant n° 2, 20 nov. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CSFV CFTC.

À titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur, et compte-tenu des particularités de la Branche rappelés en Préambule du présent Accord, il est prévu dans la Branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée minimale du travail à temps de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) applicable aux salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée dont saisonniers, cadres ou non-cadres, dans les conditions exposées ci-dessous :

— Une durée minimale de 7 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (30,33 heures/mois) ou annuel (321,4 heures/an) est fixée pour les services ci-dessous définis :

A

Services concernés : exclusivement le service du ménage/ propreté et le service de l'accueil/réception

En contrepartie de ce plancher réduit de la durée minimale de travail à temps partiel, les salariés concernés bénéficient des garanties ci-après :

B

Nature des contreparties

— Un regroupement des heures de travail sur des journées (7 heures) ou des demi-journées régulières de 3 h 30, afin de faciliter le cumul de plusieurs activités par le salarié à temps partiel ;

— Une augmentation du taux de la majoration pour heures complémentaires dès la 1^{ère} heure complémentaire effectuée et au-delà. En conséquence, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées à concurrence de 10 % de la durée prévue dans le contrat seront majorées de 20 % (au lieu de 10 %) et les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée prévue dans le contrat à concurrence de 33 % de cette même durée seront majorées de 30 % (au lieu de 25 %).

— (Avenant n° 2, 20 nov. 2015, étendu) Le compte personnel de formation (CPF) des salariés à temps partiel visés par la dérogation conventionnelle du présent article, ouvrira droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, d'un abondement de 35 heures pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF ou COPAREF et 70 heures pour une formation figurant sur la liste de la CPNEFP de la Branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la Branche pourront prévoir des abondements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de mobiliser son CPF hors temps de travail, pourra prétendre au même abondement de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF et sur la liste établie par la CPNEFP.

Ces abondements sont possibles dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation.

— Des limitations concernant les coupures quotidiennes, à savoir une seule coupure ne pouvant être supérieure à 2 heures pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine.

La dérogation conventionnelle prévue ci-dessus s'ajoute aux dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, à savoir :

— Demande écrite et motivée du salarié pour une durée de travail moindre, en raison de contraintes personnelles, ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes,

— Pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Article 1-3

Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

La durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail à temps partiel doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail, avec les autres mentions légales obligatoires concernant le temps partiel : qualification, éléments

de rémunération, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié, les limites d'accomplissement des heures complémentaires.

Les dispositions des articles 1-1, 1-2 et 1-3 modifient et remplacent celles définies à l'article 4 de l'Avenant n° 4 du 15 avril 2003 relatives à la Durée de travail du temps partiel.

Section 2

Modalités d'organisation du temps partiel

Article 2-1

Limitations des coupures quotidiennes

Compte-tenu de la nature de certains emplois (animation, entretien, ménage,...) et de l'ouverture des services à la clientèle, la durée des coupures journalières est réglementée dans les conditions suivantes :

— Pour les contrats de travail à temps partiel de 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 2 heures.

— Pour les contrats de travail à temps partiel d'une durée supérieure à 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter, que deux interruptions, dans la limite du respect de l'amplitude journalière de travail de 13 heures. Dans ce cas, sauf accord exprès des salariés concernés prévu dans le contrat de travail ou l'avenant, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 2 heures consécutives après la coupure ou l'interruption.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif, dès lors que les salariés sont libres de vaquer à des occupations personnelles.

Ces dispositions modifient et remplacent celles définies à l'article 5-5 de l'Accord national du 23 mai 2000 étendu intitulées «Limitations des coupures quotidiennes».

Article 2-2

Conditions de recours aux heures complémentaires

Mod. par Avenant n° 1, 24 déc. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable le lendemain du jour de la date de parution au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat de travail.

En application de l'article 5-5 de l'Accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9-1 et 9-2 de l'Avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air a été portée à 33 % de la durée contractuelle au lieu de 10 %, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire du travail. Ce volant d'heures complémentaires de 33 % de la durée de travail contractuelle suppose de garantir aux salariés à temps partiel des contrats de travail comportant au moins 3 h 30 de travail continues par jour.

A

Rémunération des heures complémentaires

Ces heures font l'objet des majorations suivantes :

— 10 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail et à concurrence de 10 % de cette même durée. Il est rappelé, qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 20 %.

— (Avenant n° 1, 24 déc. 2014, étendu) 25 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail dans la limite de 33 % de cette même durée (sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé, qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration

est portée à 30 %.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5-5 de l'Accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9-1 et 9-2 de l'Avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur la rémunération des heures complémentaires.

B

Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit remis au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document remis au salarié). Ce délai peut être réduit en deçà de 7 jours ouvrés avec un minimum de 3 jours ouvrés, en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 de l'accord du 23 mai 2000 étendu. En cas de délai de prévenance réduit en-deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 mn par heure modifiée, au choix du salarié.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, ou, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5-5 de l'Accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9-1 et 9-2 de l'Avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur le délai de prévenance du salarié à temps partiel.

Article 2-3

Modifications de la répartition de l'horaire de travail

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroûts d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées du travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2-4

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire à salaire équivalent.

Chapitre 2

Compléments d'heures par avenant

Compte-tenu de la saisonnalité de l'activité des entreprises de la Branche et des variations d'activités liées aux modes de vie touristiques et culturels, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire

ou mensuelle prévue initialement dans les contrats de travail à temps partiel, par avenant au contrat signé par les parties, dans les conditions ci-dessous exposées :

Section 1

Conditions de mise en œuvre

Article 1-1

Priorité d'accès au dispositif

Les salariés à temps partiel sous CDI ou CDD dont les saisonniers, présents dans l'entreprise, sont prioritairement destinataires des propositions de passage temporaire à temps plein, en vue notamment de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent, ou des propositions d'augmentation de la durée contractuelle initiale à temps partiel. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Cette priorité vient en complément de la priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire à salaire équivalent dont bénéficient par ailleurs les salariés à temps partiel (voir article 1-5 ci-dessus).

Article 1-2

Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Toute modification de la durée du travail des salariés à temps partiel visant une augmentation de celle-ci par avenant temporaire doit être justifiée et faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, ou 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles avec une contrepartie financière ou en repos, conformément aux dispositions fixées ci-dessus.

Section 2

Formes des compléments d'heures conclus par avenant

Article 2-1

Avenant conclu au titre d'un passage temporaire à temps plein

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité,...) ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière ;
- périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé et préciser sa durée d'application, ainsi que les clauses du contrat de travail initial temporairement modifiées par le passage temporaire à temps plein (durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, répartition des horaires et rémunération). En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi sont celles du salarié remplacé, dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel.

La durée du passage temporaire à temps plein est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessus.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 35 heures par semaine, sont majorées selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2-2

Avenant conclu au titre d'une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel initialement prévue

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

-
- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité,...) ;
 - suivi d'une formation par un salarié ;
 - accroissement temporaire d'activité ;
 - activité saisonnière ;
 - périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé, préciser sa durée d'application et les possibilités de renouvellement éventuel selon les dispositions ci-dessous. L'avenant doit, en outre, indiquer la nouvelle durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail appliquée temporairement, sa répartition et la rémunération mensuelle brute calculée en fonction de cette nouvelle durée de travail.

La durée d'application de l'avenant organisant une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessous.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée dans l'avenant temporaire, éventuellement effectuées sur demande de l'employeur par le salarié, ouvrent droit, par exception et à titre de compensation, à une majoration de 30 % dès la première heure complémentaire effectuée.

Titre II

Dispositions spécifiques relatives à la modulation du travail à temps partiel

Compte-tenu d'une part des dispositions légales définies par l'article L. 3122-2 du code du travail, et d'autre part en raison de la variabilité intrinsèque de l'activité saisonnière des entreprises de la Branche, il est prévu que les horaires de travail des salariés à temps partiels pourront varier sur tout ou partie de l'année.

Chapitre 1

Conditions d'application

Section 1

Modalités de mise en œuvre

Article 1-1

Salariés concernés

En raison des spécificités de l'activité de la Branche, cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la Branche, quelle que soit leur qualification, et tous les services. Elle peut être appliquée, avec leur accord exprès, à tous les salariés à temps partiel, sous contrats à durée indéterminée ou sous contrats à durée déterminée y compris les saisonniers.

Article 1-2

Période de référence - Durée minimale de travail

La période de référence peut viser soit une période annuelle complète (12 mois consécutifs ou année civile ou exercice comptable...) soit une période inférieure à l'année, contractuellement fixée par les parties (Pour la durée des contrats à durée déterminée dont les saisonniers).

Le salarié à temps partiel est embauché sur une base hebdomadaire horaire contractuelle moyenne. Compte-tenu de la variation de ses horaires hebdomadaires, la durée du travail annuelle ou sur la durée du contrat est définie en fonction de la base horaire contractuelle du salarié à temps partiel, du nombre de congés payés acquis, du nombre de jours de repos hebdomadaire et du nombre de jours fériés chômés sur la période de référence (selon les mêmes conditions que les salariés à temps plein sous modulation).

La durée minimale de travail contractuelle des salariés concernés, quelle que soit la nature de leur emploi est de

24 heures par mois, sauf application des dérogations légales prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail (à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles, ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, ou pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études). La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 3 h 30 consécutives par jour.

Dans les entreprises où existent des délégués syndicaux, la négociation collective portera sur la période de référence.

Article 1-3

Variation des horaires

La durée de travail hebdomadaire peut varier entre 0 h et 34,5 heures par semaine, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Toute autre amplitude de variation inférieure peut être mise en place.

Les heures effectuées entre la base hebdomadaire moyenne contractuelle (voir article 1-2 ci-dessus) et le plafond de 34,50 heures ne sont pas des heures complémentaires, sous réserve des dispositions relatives à la régularisation annuelle ou de fin de contrat (voir articles 2-5 et 2-6 ci-dessous).

Section 2

Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 2-1

Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (12 mois consécutifs ou année civile ou exercice comptable...) ou sur la période de référence infra-annuelle contractuelle (durée du contrat à durée déterminée dont celle des saisonniers), fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable.

Cette programmation sera soit annexée au contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit remise en mains propres contre décharge au salarié concerné en cas de modification de la programmation.

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroûts d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées du travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2-2

Rémunération des salariés à temps partiel modulé

La rémunération mensuelle du salarié à temps partiel modulé est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Article 2-3

Prise en compte des absences

A

Au plan de la rémunération

Chaque heure d'absence non indemnisée (congé sans solde, absence non-justifiée,...) au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié.

En cas d'absence indemnisée (absence justifiée, maladie ou accident, congés divers payés,...) le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé du salarié concerné.

B
Au plan du décompte des heures de travail

Les heures d'absences régulièrement justifiées par le salarié concerné seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning remis à l'intéressé.

Article 2-4
Contrôle de la durée de travail effectif

Un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié est mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise (pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence...) et mention est faite sur le bulletin de paye de la durée du travail réellement effectuée (éventuellement avec un décalage d'un mois si nécessaire).

Article 2-5
Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard 1 mois avant la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail est dépassée en fin de période annuelle de modulation, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail font l'objet d'une contrepartie fixée à 25 %

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi, à savoir : les absences rémunérées ou indemnisées, les autorisations d'absence, maladie ou accident) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, elles sont acquises au salarié.

Article 2-6
Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ou de période de modulation infra-annuelle (durée du contrat à durée déterminée dont celle des saisonniers), la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire avec paiement de la contrepartie fixée à l'article 2-5 ci-dessus.

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf si ces heures peuvent faire l'objet d'une récupération pendant la période de préavis ou le dernier mois avant le terme du contrat à durée déterminée dont saisonnier, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Article 2-7
Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire à salaire équivalent.

Section 3
Effets des dispositions du Titre II du présent Accord

Sous réserve de leur extension, les présentes dispositions sur le temps partiel modulé ou variable se substitueront à celles fixées à l'article 5-5 de l'Accord national du 23 mai 2000, modifié par l'article 10 de l'Avenant n° 1 du 25 juin 2001 et celles prévues à l'Avenant n° 2 du 21 février 2002.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, un accord collectif d'entreprise

ou d'établissement peut prévoir des dispositions spécifiques différentes concernant les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année.

Titre III

Dispositions finales

Article 3-1

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent concernant les dispositions du Titre I du présent accord, que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger à ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3-2

Dépôt. Extension. Durée et Date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi sur les 3 premières années de son application.

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Activité partielle en cas de réduction durable d'activité (ALPLD)

Accord du 21 décembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et conclu pour une durée déterminée de 36 mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTA FO.

Mod. par Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein air se sont réunis en CPPNI les 15 octobre, 12 et 24 novembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié les 29 septembre et 30 octobre 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

En effet, le secteur du Tourisme, auquel appartient la Branche de l'Hôtellerie de plein air, a été durement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19 :

— L'avant-saison a été annulée en raison de la fermeture administrative de mars à début juin des terrains de campings et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs, conséquence directe de l'interdiction d'accueillir du public pour ces établissements ;

— Les ouvertures des établissements ont été corollairement retardées, entraînant des annulations ou reports de réservations des clients, sans équivalent ;

— Au demeurant, la fréquentation des vacanciers français ou européens dans les établissements de plein air a été fortement impactée par le passage en zone rouge ((circulation active du virus)) dans de nombreux départements en France, et/ou par les fermetures de frontières accompagnées de quatorzaines imposées par un grand nombre de pays ;

— Les réservations par les Tours-Opérateurs notamment étrangers, ont été annulées ou fortement minorées au regard des saisons précédentes ;

— La réduction de la saison touristique et la baisse d'activité des établissements de plein air ont eu pour conséquence une baisse importante des recrutements de saisonniers ;

— L'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à leur plus strict minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l'ensemble du territoire, en instaurant un second confinement accompagnée d'une seconde fermeture administrative des établissements ;

Les établissements de l'HPA sont fragilisés en termes de trésorerie et subissent une baisse générale de fréquentation d'environ 40 % par rapport à la saison 2019. Qui plus est, l'émission de bons à valoir sur les séjours 2020 pour une durée de 18 mois aura mécaniquement des impacts sur les résultats de la saison 2021, sans exclure le risque de remboursements aux clients (au bout de 18 mois).

Certes, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés permanents des campings dans leur emploi, ainsi que celui d'une majorité de saisonniers. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement applicables aux campings ont permis de les soutenir partiellement (prêts garantis de l'État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation, ...).

Mais compte-tenu des prévisions de rebonds épidémiques pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l'activité des entreprises de la Branche soit durablement atteinte et que la reprise d'activité ne soit pas au rendez-vous pour la saison prochaine.

Conscientes de cette situation, les parties au présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans l'intérêt commun des salariés, permanents et saisonniers, et des entreprises de la Branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la Direccte par voie dématérialisée, accompagné de l'avis du Comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux de la Branche recommandent fortement aux entreprises, qui disposent d'une représentation du personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles propres à la négociation collective et de conclure un accord collectif d'entreprise. L'accord d'entreprise ainsi conclu est soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu) Les employeurs de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air peuvent en outre recourir à l'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, lorsque la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à un sinistre (incendies,...) ou des intempéries à caractère exceptionnel (inondations, tornades,...) ou toute autre circonstance exceptionnelle, qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises ou établissements de la Branche.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entre-

prises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la Branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée, a fortiori dans une branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre 1

Mise en œuvre de dispositions d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Article 1-1

Contenu du document élaboré par l'employeur

Mod. par Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de Branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Ce diagnostic doit permettre de justifier la réduction durable de l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Il peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BOES).

2

Date de début et durée d'application du dispositif

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

(Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu) En application du présent accord de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, à compter du 1^{er} jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

3

Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation,...) ou la durée ou l'organisation du travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait,...).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il peut s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité de travail.

4

Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou d'une durée collective supérieure si les textes réglementaires à venir le prévoient (en prolongement de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Cette réduction

tion s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur. La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1 ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale ou d'une durée collective supérieure si les textes réglementaires à venir le prévoient (en prolongement de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020).

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail. Cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

5

Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4.5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

6

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements portent sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements économiques) des salariés, concernés ou non par le dispositif d'APLD, pendant la durée d'application de celui-ci dans l'entreprise ou l'établissement, telle que définie au point 2 ci-dessus.

En outre, les signataires du présent accord invitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour investir dans le développement des compétences ou qualifications des salariés. L'OPC compétent (AFDAS) permet de répondre aux attentes et besoins des entreprises et de leurs salariés, pendant ces périodes d'activité réduite, en proposant tout dispositif adapté.

En effet, les partenaires sociaux de la Branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AFDAS) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE Formation «Rebond» si ce dispositif est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 ou tout autre dispositif venant s'y substituer, ou en utilisant les fonds conventionnels.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans

- Le plan de développement des compétences, maintien dans l'emploi et adaptation à l'emploi.
- Compte personnel de formation (CPF). En effet, dès lorsqu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre

ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, alors un «abondement CPF» de branche pourra être sollicité par l'entreprise.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche interviendra auprès de l'OPCO compétent (AFDAS) pour obtenir des fonds supplémentaires si besoin en mobilisant les fonds conventionnels.

7

Autres engagements

A

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

B

Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

8

Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- L'acquisition des congés payés
- L'ouverture des droits à la retraite
- Le maintien des garanties prévoyances et santé

L'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur, comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD

- L'ouverture éventuelle du droit au chômage
- Pas d'impacts sur les primes de fin d'année lorsqu'elles existent

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

9

Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité social et économique (CSF), lorsqu'il existe dans l'entreprise, tous les 3 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPPNI (via la FNHPA, partie patronale signataire, 105, rue La Fayette 75010 Paris) afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois. À cet égard, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent ici préciser qu'ils seraient particulièrement sensibles et attentifs à toutes remontées chiffrées de la part de l'Administration du travail, sur l'utilisation du dispositif APLD par les entreprises de la Branche.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, selon les conditions propres à chaque structure.

Article 1-2

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 6 de l'article 1-1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été

initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Chapitre II

Dispositions finales

Article 2-1

Entrée en vigueur et durée du présent Accord

Mod. par Avenant n° 1, 30 juill. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026.

Article 2-2

Extension du présent Accord - Révision - Dénonciation

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Article 2-3

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-4

Suivi par la CPPNI de la Branche

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la Branche HPA, sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1-1 paragraphe 6 ci-dessus intitulé «Modalités d'information».

Ainsi, il est convenu que la CPPNI de la Branche se réunira au plus tard un an après la signature du présent accord.

Selon les constats chiffrés qui seront faits sur le recours au dispositif d'APLD par les entreprises de la Branche, sur l'évolution de leurs situations économique et sociale et/ou éventuellement compte tenu d'éventuels changements de réglementation, les partenaires sociaux de la Branche conviendront de se revoir autant que nécessaire afin d'adapter ou de modifier en conséquence le présent accord.

Avenant n° 1 du 30 juillet 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et jusqu'au 31 déc. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche l'Hôtellerie de Plein Air ont signé le 21 décembre 2020 un accord collectif instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de permettre aux entreprises de la Branche de prendre les mesures adaptées pour faire face à la baisse durable de leurs activités due notamment au contexte sanitaire et protéger l'emploi de leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air sont convenus de négocier et conclure le présent avenant de révision de l'accord du 21 décembre 2020 étendu, afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises de la Branche tout en assurant le maintien des emplois, avec un double objectif :

1) Prolonger la durée d'application du dispositif d'APLD, telle que prévue initialement par l'accord du 21 décembre 2020 à un maximum de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, pour tenir compte :

D'une part, de la prolongation de la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD prévue par l'Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien de l'emploi et le Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;

Et d'autre part, de la persistance, pour les entreprises de la branche, des difficultés économiques liées à la crise sanitaire et économique dans la branche, mais également à la survenance de sinistres à caractère exceptionnel ;

2) Élargir les conditions de recours au dispositif APLD aux sinistres, tels que les incendies, ou aux intempéries à caractère exceptionnel, telles que les inondations, ou les tornades, ou toute circonstance exceptionnelle ayant pour conséquence une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises ou établissements de la Branche.

Contexte conduisant à la conclusion du présent Avenant :

Il est rappelé que le secteur du Tourisme, auquel appartient la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, a été durement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Le constat est fait qu'à la suite de deux années difficiles (2020 et 2021) de restrictions (limitation des déplacements, interdiction d'accueillir du public, mise en place du PASS Sanitaire, etc.), la problématique liée à la pandémie perdure. De surcroît, se sont ajoutées des causes liées à la survenance de sinistres à caractère exceptionnel (notamment incendies...), entraînant une réduction ou une suspension temporaire d'activité de certaines entreprises ou établissements.

En conséquence, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité conclure le présent avenant répondant à ces exigences.

Article 1

Finalités du présent Avenant de révision

Conformément aux nouvelles dispositions réglementaires, le présent Avenant de révision de l'accord du 21 décembre 2020 étendu a pour objet de permettre aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 ci-dessous, de bénéficier de la prolongation du dispositif d'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de refermée de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En outre, le présent Avenant a pour objet d'élargir les cas de recours à l'activité partielle de longue durée, tels que définis dans le Préambule de l'accord du 21 décembre 2020 étendu.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises de la Branche visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale de l'Hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général dudit avenant à l'égard de l'ensemble des salariés de la Branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée, a fortiori dans une branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Élargissement des conditions de recours à l'activité partielle de longue durée

Le présent avenant de révision modifie le Préambule de l'accord du 21 décembre 2020 étendu et ajoute un dernier paragraphe rédigé comme suit :

«Les employeurs de la Branche de l'Hôtellerie de plein Air peuvent en outre recourir à l'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, lorsque la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à un sinistre (incendies,...) ou des intempéries à caractère exceptionnel (inondations, tornades,...) ou toute autre circonstance exceptionnelle, qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises ou établissements de la Branche.»

Article 5

Prolongation de l'activité partielle de longue durée

Le présent avenant de révision modifie, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

(Voir Accord du 21 décembre 2020, art. 1-1, 2^e al.)

2) L'article 2-1 intitulé «Entrée en vigueur et durée du présent accord» de l'Accord du 21 décembre 2020 étendu et le remplace par les stipulations suivantes :

(Voir Accord du 21 décembre 2020, art. 2-1)

Article 6

Conséquences de la prolongation du recours au dispositif d'APLD par le présent avenant

Pour les entreprises de la Branche bénéficiant de l'APLD en application d'un document unilatéral pris sur le fondement de l'accord de Branche du 21 décembre 2020 étendu, le présent avenant de révision leur permettra, dès son extension, de bénéficier de la prolongation du dispositif d'APLD, sous réserve de procéder à la modification de leur document unilatéral et de solliciter l'homologation de cette modification par l'autorité administrative ;

Article 7

Dispositions finales

Durée du présent Avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026, comme l'accord du 21 décembre 2020 qu'il vient modifier.

Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension.

Révision - Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Suivi par la CPPNI de la Branche

Au même titre que l'accord du 21 décembre 2020 étendu, le présent avenant fera l'objet d'un bilan annuel d'application de la part des membres de la CPPNI de Branche.

Recours et durée des CDD

Accord du 3 février 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

FS CFDT.

Préambule

Vu les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018,

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée (CDD) aux contraintes auxquelles les entreprises de la Branche peuvent être confrontées dans leurs activités, notamment en raison de leur saisonnalité et de leur diversité. En outre, ils veulent favoriser, pour les salariés engagés sous CDD, un rallongement de leurs périodes de travail dans les entreprises, tout en rappelant les dispositifs existants dans la Branche en vue d'une pérennisation des emplois saisonniers notamment.

Il est ici expressément rappelé, que le recours aux CDD, comme aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée,
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3

Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée (CDD)

3-1

Cas de recours

Les partenaires sociaux de la Branche HPA rappellent que les règles de conclusion d'un CDD doivent respecter celles définies aux articles L. 1242-2 (et en particulier le 3° pour les emplois saisonniers) et suivants du code du travail, ainsi qu'aux articles L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit, la durée de la période d'essai.

3-2

Durée des CDD - Nombre de renouvellements

Durées maximales des contrats

La durée maximale des CDD est celle fixée par les dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions ci-dessous :

- Concernant les CDD saisonniers, compte-tenu de l'évolution des activités des entreprises de la Branche et des modes de vie collectif des vacanciers, la durée maximale des contrats à durée déterminée portant sur des emplois saisonniers, est portée à 9 mois (au lieu de 8 mois).

(Voir Dispositions Générales, article 6-1)

Renouvellements

Le nombre de renouvellements des CDD reste fixé à 2, sans pouvoir dépasser la durée maximale desdits contrats (y compris les renouvellements), fixée par la loi ou la convention collective (pour les emplois saisonniers). La possibilité de renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial au moment de l'embauche. Le renouvellement effectif est formalisé, pour accord, par avenant signé par les parties avant le terme initialement fixé.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également aux contrats de mission à caractère saisonnier des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la Branche.

3-3 Délai de carence

Règles générales

Le délai de carence est défini comme une durée minimale séparant deux CDD portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre. Ce délai varie selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. Il est fixé par le code du travail.

Cas de dispense du délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux de la Branche conviennent de déterminer les cas dans lesquels les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en sus de ceux déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail (nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, contrats dits d'usage, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, rupture anticipée du CDD par le salarié, refus de renouvellement de son CDD par le salarié).

— 1^{er} cas de dispense de délai de carence : Lorsqu'un salarié est embauché sous CDD pour surcroît d'activité ou tâche occasionnelle, il pourra conclure, sans délai de carence, un contrat saisonnier sur le même poste afin de favoriser son maintien dans l'emploi pour des périodes plus longues.

L'indemnité de fin de contrat due pour le 1^{er} CDD sera versée au terme normal dudit contrat.

Un nouveau CDD à caractère saisonnier sera conclu entre les parties.

La relation contractuelle demeure à durée déterminée dès lors que les 2 CDD successifs en cause s'inscrivent dans les cas de recours autorisés par le code du travail.

— 2^{ème} cas de dispense de délai de carence : Lorsqu'un CDD avec terme précis (de date à date) est conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, et que la durée de l'absence se prolonge et vient en dépassement de la durée du contrat, renouvellements inclus, aucun délai de carence ne sera applicable pour la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié ou un autre.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la Branche.

Article 4 Efforts de pérennisation des emplois sous CDD

Les partenaires sociaux rappellent les différents dispositifs existants dans la branche permettant une pérennisation des emplois à caractère saisonnier ou CDD :

— Transformation des contrats saisonniers en CDI Travail intermittent prévue dans le cadre de l'Accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus. Les CDI Travail intermittent comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lissage de la rémunération.

— Utilisation du dispositif de modulation du temps de travail sur l'année ou sur la durée du contrat (CDD dont saisonnier) prévu dans le cadre de l'Accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus.

Ces différents dispositifs visant à pérenniser les emplois ou à allonger les durées des contrats feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la Branche que des salariés saisonniers.

Article 5 Dispositions finales du présent Accord

5-1 Durée du présent accord - Révision et dénonciation

Le conformément aux dispositions légales en vigueur.

5-2 Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la Branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la Branche HPA, et les difficultés éventuelles rencontrées. Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur.

5-3 Extension et Formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Classification

Accord du 22 mai 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

La révision de la grille de classification de la branche de l'Hôtellerie de Plein air (HPA) a été négociée entre les partenaires sociaux de la branche réunis en groupe paritaire de travail et en CPPNI. L'objectif de cette révision est de mettre à la disposition des entreprises et des salariés, un outil modernisé dans sa conception, simple d'utilisation et surtout adapté à l'évolution des emplois et des métiers dans la branche HPA.

Pour une meilleure lisibilité, la nouvelle grille de classification des emplois est présentée sous forme de tableau. Elle se substituera, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord à la classification antérieure prévue à l'article 4 de la convention collective de l'HPA en date du 2 juin 1993 étendue complétée et modifiée par l'avenant n° 23 en date du 16 juin 2009 et l'accord national du 12 mai 2009.

- Tableau «Définition des emplois repères» donne les définitions correspondant à chaque emploi repère et peuvent servir de base aux définitions de postes incluses dans les contrats de travail.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche fonction des critères indiqués au tableau de l'Annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié (e). Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressés. Il permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Des fiches métiers ont par ailleurs été mises en place dans la Branche pour aider les employeurs et les salariés. En annexes au présent accord, il est présenté 2 tableaux complémentaires afin de faciliter le classement des emplois de la branche

- Annexe 1 Tableau «Grille de classification selon critères» : il présente les 6 catégories d'emplois correspondant à 6 niveaux de compétences en fonction des 3 grands critères suivants : contenu de l'activité, degré de responsabilité et d'autonomie et formation/connaissances requises.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différentes catégories retenues, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au contenu de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié. Ce tableau permet notamment de classer des emplois, qui pourraient ne pas être identifiés dans les emplois repères de la Branche.

- Annexe 2 Tableau «Classement des emplois repères» : Il présente les emplois les plus courants dans la Branche classés par catégorie et coefficient selon les domaines d'activités (Technique et entretien, Accueil et réception, Loisirs et animation, Services et boutiques, Bar/restauration, Fonctions supports).

Article 1

Champ d'application du présent Accord

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, tel que défini à son article 1-1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Hierarchie des normes

S'agissant d'un accord de branche portant sur les classifications professionnelles et conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, ses dispositions prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, sauf lorsque

l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 3 ***Égalité professionnelle des femmes et des hommes***

Conformément aux dispositions de l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 juin 2010 étendu, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Par ailleurs, il est rappelé, que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils s'assurent, qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait. En outre, les partenaires sociaux de la Branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 4 ***Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salariés.ées de la Branche. En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salariés.ées selon la taille des entreprises, sachant par ailleurs que la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air est composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 5 ***Grille de classification selon critères (Voir tableau en Annexe 1)***

La grille de classification des emplois a pour objet de fixer les règles de classement des emplois et favoriser l'évolution professionnelle de chaque salarié.ée, quelle que soit la nature de son contrat de travail et son statut initial.

Dans la Branche HPA, elle est fondée sur 3 critères principaux :

- 1) Le type d'activité et le niveau de technicité : ce critère caractérise le niveau de complexité des tâches et opérations demandé à l'intéressé.ée, ainsi que l'étendue des techniques et savoirs-faire à mettre en œuvre ;*
- 2) La responsabilité et l'autonomie : ce critère correspond au niveau de liberté dont dispose le ou la salarié.ée dans l'accomplissement de son travail dans le cadre des directives générales ou particulières données par son responsable hiérarchique ou l'employeur. Il permet d'évaluer la fréquence des contrôles et des interventions hiérarchiques.*
- 3) Les compétences requises en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle : il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaire, que celui-ci soit acquis par la formation initiale ou la formation durant la vie professionnelle, ou par l'expérience professionnelle.*

Pour information, il est fait référence à la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles de l'Éducation nationale (EN)

- Niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base ;*
- Niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré ;*
- Niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP)*
- Niveau 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac ou équivalent)*
- Niveau 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2)*
- Niveau 6 correspond à l'ancien niveau II (Licence, Bac + 3 ou Bac + 4, maîtrise ou équivalent)*
- Niveau 7 correspond au niveau d'un Master (ancien niveau I, Bac + 5)*
- Niveau 8 correspond au niveau d'un Doctorat.*

Article 6

Définition des emplois repères

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemples pour faciliter l'affectation des salariés dans les différentes catégories de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il est rappelé que le positionnement d'un ou d'une salarié.e doit être effectué en tenant compte de la définition et du contenu de son poste, et des critères définis à l'Annexe 1.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche, en fonction des critères indiqués au tableau de l'Annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié.e. Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressés.ées, selon la limite haute indiquée pour chaque catégorie, ou lors du passage d'une catégorie à une autre.

Le coefficient permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Catégories 1, 2, 3 : Ouvriers et employés F/H	
Première catégorie	
Personnel d'accueil sans tâche administrative F/H, Placeur F/H Poste ne nécessitant ni formation ni spécialisation, et exécuté sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.	De 100 à 120
Hommes et femmes toutes mains : personnel affecté à toute tâche d'entretien général de l'établissement, réalise des petits travaux d'entretien et de réparation	De 105 à 120
Agent de propreté ou de nettoyage F/H : veille à la propreté de l'établissement, en assurant le nettoyage des locaux, ainsi que des parties communes du camping selon la charte qualité de l'établissement, les normes d'hygiène et de sécurité, ainsi que les normes environnementales et réglementaires (dont le tri des déchets).	De 105 à 120
Agent d'accueil et de prévention : informe et renseigne la clientèle, en dehors des heures d'ouverture de la réception, en vue d'assurer le bon ordre du terrain de camping. Est chargé (e) de faire appliquer le règlement intérieur et les notes de service de rétablissement et d'appliquer, si besoin, les consignes de nuit spécifiques de l'établissement. Réalise des petits travaux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
Surveillant d'espace aquatique F/H : Peut être titulaire de la formation SEA. Assure un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique, à l'exception de la baignade. Vérifie le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle. Fait respecter et rappelle les consignes de sécurité selon la réglementation en vigueur en matière d'utilisation de l'espace aquatique. Alerte en cas de danger couru par la clientèle et participe aux secours avec le personnel habilité. Informe l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l'espace aquatique.	De 105 à 120
Deuxième catégorie	
Employé(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration, commerces ou services annexes : Selon la nature du service ou de l'activité : peut participer au service, débarrasse les tables et plateaux, remet les locaux en ordre à l'issue du service ou de l'ouverture, aide en cuisine (plonge, découpe de fruits et légumes, ...), dispose les articles dans les rayons et veille à leur approvisionnement, vérifie l'étiquetage des prix, participe à la gestion des stocks (commande et réception). Respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité	De 110 à 140
Agent d'accueil F/H : procède à l'accueil des touristes et des fournisseurs, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des emplacements sur le terrain ; répond au téléphone et aux divers moyens de communication, note les communications, assure la perception du règlement des séjours. Participe aux états des lieux et inventaires d'entrée et de sortie des clients. Contrôle l'hygiène et la sécurité des hébergements. Renseigne les clients sur les prestations de rétablissement et les modalités de réservation, sur l'offre culturelle, patrimoniale et de loisirs de la région. Gère la relation client.	De 110 à 140
Surveillant de baignade F/H : chargé (e) exclusivement de la surveillance dans les piscines d'accès gratuit, possède le brevet national de secourisme et de sauvetage et/ou le brevet de surveillant de baignade.	De 110 à 140
Agent de maintenance F/H : assure la maintenance courante des bâtiments, des hébergements, et de leurs équipements. Entretien les espaces extérieurs communs et réalise des travaux courants sur les équipements présents dans les espaces de circulation, les espaces verts, les aires de jeu, les espaces aquatiques.	De 110 à 140
Agent de propreté ou de nettoyage F/H : possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées à la catégorie 1	De 110 à 140

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Troisième catégorie	
Assistant (e) administratif (ive) : connaît l'organisation de l'établissement ; participe à la gestion des caisses; effectue les travaux de transcription et classement, assure le suivi de la correspondance ; effectue les réservations. Utilise et maîtrise les logiciels bureautiques. Peut assurer la comptabilité courante, et les actes de gestion du personnel et de paye. Travaille selon les directives d'un responsable hiérarchique.	De 120 à 180
Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration, commerces ou services annexes possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'assistant de la catégorie 2. Selon la nature du service ou de l'activité, peut avoir une fonction de coordination. Prend les commandes et assure les encaissements. Est responsable des mouvements de caisse et de sa comptabilité ; assure l'approvisionnement est responsable des stocks (entrées et sorties).	De 120 à 180
Animateur F/H : Prépare, anime et encadre des activités ludiques, culturelles, artistiques ou sportives en journée et/ou en soirée selon la typologie du public, ceci dans une optique de divertissement, ainsi que les activités liées à la découverte de la région. Participe à l'élaboration du programme d'animation et à sa communication. Veille au bon respect de la réglementation en matière d'installation et de sécurité du public. Range et nettoie l'espace d'animation, a la responsabilité du matériel et de son petit entretien courant	De 130 à 180
Agent de cuisine F/H : participe à l'ensemble des tâches relatives à la préparation des repas compose les menus, peut cuisiner une restauration simple ou rapide, accueille et conseille les clients, prend des commandes, participe à l'encaissement et à la gestion des stocks (commande et réception). Respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Peut assister le Chef de cuisine.	De 130 à 180
Agent de maintenance F/H qualifié (e) : possède un certificat de qualification professionnelle (CQP) Agent Qualifié de Maintenance en Hôtellerie de plein air ou expérience équivalente avec possession des habilitations spécifiques nécessaires, assure tous travaux d'entretien, est responsable de la maintenance des installations, en assure la sécurité, sait entretenir un véhicule déterminé contractuellement et le conduire, plus largement entretient les outils et le matériel mis à disposition. Assure sa sécurité (port des équipements de protection individuelles - EPI) et la sécurité des utilisateurs.	De 130 à 180
Agent d'accueil multilingue F/H : parle et écrit couramment au moins deux langues étrangères (à partir du niveau B2 du cadre européen pour les langues CECRL ¹). Possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'agent d'accueil de la catégorie 2. Effectue des tâches et missions liées à la réservation de séjours, l'accueil des clients et leur information, en langue étrangère. Traite les réclamations et demandes des clients en lien avec la direction. Gère la relation client	De 140 à 180
Maître-nageur F/H : est titulaire obligatoirement du Brevet d'État de maître-nageur sauveteur (MNS) ou du Brevet d'éducateur sportif des activités de natation (BEESAN), ou du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport Activités nautiques (BPJEPS activités nautiques), ou tout autre diplôme équivalent à venir. Assure la surveillance d'une zone de baignade banalisée (en mer) ou d'une piscine (et son organisation). Peut être amené, selon les directives de son responsable hiérarchique, à assurer l'entretien et le nettoyage des eaux, des filtres et la bonne marche de la stérilisation ainsi que son contrôle et celui du pH de l'eau. Il prend toutes les dispositions pour régler les anomalies y afférentes. Il collabore avec l'animation pour les jeux nautiques, assure la location de divers matériels nautiques, est responsable en tant que délégataire, du respect des prescriptions de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer, coordonne et organise le travail des surveillants de baignade	De 140 à 180
Agent de sécurité F/H habilité (e) : Possède une carte professionnelle de sécurité. Assure la prévention et la sécurité des lieux, la protection des personnes. Peut organiser des rondes régulières. Contrôle et surveille les accès, les entrées et les sorties. Consigne les interventions et événements dans une main-courante. Peut donner l'alerte aux services compétents.	De 140 à 180
4 ^{ème} catégorie : Agents de maîtrise et techniciens F/H	
Définition générale : l'Agent de maîtrise F/H est un agent d'encadrement intermédiaire entre les cadres, d'une part, et les ouvriers et employés, d'autre part. Il/elle peut avoir en charge un collectif de travail constitué principalement d'employés et/ou d'ouvriers. Ses fonctions comportent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions sociales d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un groupe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés, d'un ou plusieurs services. Il/elle prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées et il/elle est autonome dans son organisation sous l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.	

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p><i>Nature des missions des emplois concernés :</i> <i>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par leur nature opérationnelle et fonctionnelle, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution à la gestion et au pilotage d'une équipe d'employés/ouvriers permanents et saisonniers, ou d'un ou plusieurs services ; - Participation au recrutement des membres de l'équipe ; - Planification des travaux ou opérations et gestion opérationnelle ; - Coordination des travaux et contrôle de la conformité du travail effectué ; 	
<p>- Veille au respect de la réglementation en vigueur, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité. <i>Exemples d'intitulés d'emplois concernés :</i> 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc technique/ Chef du service technique F/H ; 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc Propreté F/H ou Gouvernant(e) ; 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc des activités de loisirs et d'animation / Chef de service Loisirs et animation F/H, 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc Chef de service Boutique ou Service restauration F/H ; 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc Chef de service d'activités annexes F/H (exemple : espace Bien-Être) ; 3 Chargé de mission, Responsable, Superviseur, ...etc Chef de service Hébergement F/H ; 3 Chef de cuisine/ Responsable de cuisine F/H, 3 Chargé de mission. Responsable, Superviseur, ...etc Chef de service Administratif F/H ETC/</p>	
<p><i>Classifications des emplois dans la 4^{ème} catégorie en fonction des diplômes et/ou de l'expérience acquise, du nombre de services gérés ainsi que des tâches confiées</i> 1^{er} échelon. - Agent de maîtrise ou Technicien F/H : titulaire au minimum d'un CAP, BEP, bac professionnel et/ou expérience professionnelle équivalente (VAE...), et/ou possède une capacité de prise d'initiative et d'exécution des travaux sous l'autorité de sa hiérarchie, mais sans la totale maîtrise et technicité de son métier.</p>	De 170 à 210
<p>2^e échelon. - Agent de maîtrise ou Technicien F/H expérimenté (e) : possède, par rapport à l'échelon précédent, une totale maîtrise du métier et une technicité affirmée, la responsabilité d'un ou plusieurs services, tout en étant sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	De 190 à 210
Cinquième catégorie. - Cadres non dirigeants F/H	
<p><i>Définition générale : titulaire d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou justifiant d'un niveau de connaissances ou d'expérience équivalents. Il/elle a une large autonomie dans ses activités. Dans le cadre de sa mission, il/elle est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Il/elle a la possibilité de déléguer des tâches qui lui sont confiées par sa hiérarchie. Il /elle a les compétences dans tous les domaines de sa responsabilité et est autonome dans la prise de décisions.</i></p>	
<p><i>Nature des missions des emplois concernés :</i> <i>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par l'expertise et le niveau de responsabilités et d'autonomie, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité et management éventuel d'une ou plusieurs équipes de salariés, - Contribution à la marche et au développement de l'entreprise, selon l'amplitude des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui sont confiées au cadre ; - Participation à la réalisation des objectifs de l'entreprise ; - Gestion et planification de l'activité du camping dans tout ou partie de ses dimensions opérationnelles, humaines, commerciales et budgétaires ; - Travail en collaboration directe avec la Direction ; 	
<p>¹ Le cadre européen de référence pour les langues (CECRL) est un classement permettant d'évaluer le niveau de maîtrise d'une langue étrangère. Le Niveau B2 correspond à un niveau avancé ou indépendant permettant de comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits, d'un texte ou d'une discussion dans sa spécialité ; de communiquer avec spontanéité et aisance avec un locuteur natif, de s'exprimer de façon claire et détaillée.</p>	

Article 7

Méthodologie. Formalités d'information et de consultation

Pour l'application du présent accord, il est proposé la méthodologie et les formalités suivantes :

À partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, fixée le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, les entreprises de la Branche disposent d'un délai d'application de 9 mois maximum pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles, en raison de la saisonnalité de l'activité des entreprises de la Branche.

1^{ère} étape : Information

- Information et consultation des membres du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise,

dès l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6^{ème} mois suivant cette date. Remise d'une copie de l'accord aux membres du CSE.

ou

- Réunion d'information des salariés présents à l'effectif, à défaut de CSE dans l'entreprise, dès l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6^{ème} mois suivant cette date. Si aucun salarié n'est présent à l'effectif de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord, cette formalité n'a pas lieu d'être.

2^{ème} étape : Évaluation et classement des salariés par l'employeur selon le nouveau système de classification

- Plusieurs situations sont possibles :

1^{er} cas : pour les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution (CDI ou CDD) ou de renouvellement (CDD) lors de l'entrée en vigueur du présent accord

- Le salarié conserve sa classification actuelle, en termes de catégorie, coefficient et intitulé de poste : l'employeur l'en informe oralement ou par tout autre moyen approprié ;

- Le salarié subit un changement de sa catégorie, et/ou de son coefficient et/ou de l'intitulé de son poste, voire un changement de sa rémunération mensuelle brute, sachant que tout nouveau classement ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute perçue par les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

3 Notification individuelle à chaque salarié concerné, par tout moyen permettant de donner date certaine à la réception du document (exemple : avenant au contrat de travail) l'informant de son nouveau classement selon la nouvelle grille et indiquant : l'intitulé de l'emploi, la catégorie, le coefficient, éventuellement l'échelon ou la position, la rémunération mensuelle brute. Le document notifié précise la date d'application du nouveau classement (exemple : à partir du 1^{er} jour du mois au cours duquel l'avenant a été signé par les parties).

2^{ème} cas : pour les salariés qui sont embauchés après la date d'entrée en vigueur du présent accord, et en particulier pour les saisonniers

3 Faire figurer dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail, le positionnement issu de la nouvelle grille de classification (intitulé de l'emploi, catégorie, coefficient, éventuellement échelon et position) pour une application à la date d'embauche prévue. En cas de CDD déjà signé, un avenant sera notifié au salarié avec les nouvelles dispositions éventuellement applicables, ou une information sera donnée au salarié en l'absence de modification.

Il est rappelé que l'emploi, la catégorie et le coefficient du salarié font l'objet d'une mention obligatoire non seulement dans le contrat de travail, mais aussi sur le bulletin de paye.

3^{ème} étape : difficultés éventuelles d'interprétation de la nouvelle grille de classification

Toutes difficultés d'application ou d'interprétation pourront être transmises à la CPPNI de la Branche.

Article 8

Entrée en vigueur. Formalités. Durée de l'accord. Révision et dénonciation-Suivi du présent accord

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension, avec un délai d'application de 9 mois maximum, afin de permettre sa mise en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la Branche, dans les meilleures conditions possibles et compte-tenu de la saisonnalité de leur activité.

À cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'article 4 de la Convention collective nationale de l'HPA et de ses divers avenants ou accords faisant référence aux dispositions fixées par ledit article, et s'appliqueront selon les modalités et formalités définies à l'article 7 ci-dessus.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de la nécessité de suivre plus spécifiquement la mise en œuvre du présent accord pendant les 3 premières années de son application, au moins 1 fois par an lors d'une réunion de la CPPNI. Sauf difficultés particulières, les partenaires sociaux de la Branche examineront ensuite la nécessité de réviser les classifications selon la périodicité légale de 5 ans.

Pour permettre ce suivi annuel, la FNHPA recueillera et transmettra aux organisations syndicales représentatives des salariés les informations et données liées à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein des entreprises de la Branche, sur la base d'un échantillon représentatif d'entreprises.

Annexe 1

Tableau Grille de classification selon critères

Catégorie	Coefficient	Type d'activité - Niveau de technicité	Responsabilité - Autonomie -	Compétences requises par diplôme ou expérience professionnelle
Cat I Employés, ouvriers F/H	De 100 à 120	Position d'accueil de salariés sans formation ni spécialisation	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable et sous son contrôle.	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle Niveau 1 EN
	De 105 à 120	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi.		Niveau 2 EN ou formation spécifique (ex : Formation SEA)
Cat II Employés, ouvriers F/H	De 110 à 140	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue des tâches sous le contrôle d'un responsable. Les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	Niveau 2 ou 3 EN (ex : CAP BEP) ou expérience professionnelle équivalente
Cat III Employés, ouvriers F/H	De 120 à 180 De 130 à 180 De 140 à 180	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la cat II Et/ou formations spécifiques
Cat IV Techniciens/Agents de maîtrise F/H	Échelon 1 De 170 à 210	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique et une part d'autonomie de décision. Possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise.	Niveau 3 ou 4 EN (Bac, formations spécifiques équivalentes) ou expérience professionnelle équivalente
Cat IV Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 2 De 190 à 210	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction. Emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux. Expérience acquise échelon 1	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et / ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes. Contrôle discontinu de son activité. Bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et / ou fonctionnelle.	Idem échelon 1 + expérience professionnelle
Cat V Cadres non dirigeants F/H	Position 1 De 210 à 400	Responsabilité et animation d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du camping.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. Bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Niveaux 6 et 7 EN ou diplômes spécialisés ou expérience professionnelle équivalente
Cat V Cadres non dirigeants F/H	Position 2 De 230 à 400	Direction avec ou non délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'entreprise. À la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord.	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la Position 1 ci-dessus ou équivalentes

Annexe 2

Classement des emplois repères par domaines d'activité

Emploi

Catégorie et coeff	Technique et entretien	Accueil et réception	Loisirs et animation	Services et boutique	Bar restaurant	Fonctions supports
<i>Cat I</i>	<i>Hommes/femmes Toutes mains (De 105 à 120) Agent de propreté ou de nettoyage F/H (De 105 à 120)</i>	<i>Personnel d'accueil sans tâche administrative (De 100 à 120) Placeur F/H (De 100 à 120) Agent d'accueil et de prévention (De 105 à 120)</i>	<i>Surveillant Espace aquatique F/H (De 105 à 120)</i>			
<i>Cat II</i>	<i>Agent de maintenance F/H (De 110 à 140) Agent de propreté ou de nettoyage (De 110 à 140)</i>	<i>Agent d'accueil F/H (De 110 à 140)</i>	<i>Surveillant de baignade F/H (De 110 à 140)</i>	<i>Employé F/H commerces annexes ou services annexes (De 110 à 140)</i>	<i>Employé F/H affecté à l'activité bar-restaurant (De 110 à 140)</i>	
<i>Cat III</i>	<i>Agent de maintenance qualifié F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Agent d'accueil multilingue F/H (De 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (De 140 à 180)</i>	<i>Maître-nageur F/H (De 140 à 180) Animateur F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Employé.e qualifié.e commerces ou services annexes (De 120 à 180)</i>	<i>Employé.e qualifié.e affecté.e à l'activité bar-restaurant (De 120 à 180) Agent de cuisine F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Assistant F/H administratif (De 120 à 180)</i>
<i>Cat IV Échelon 1 De 170 à 210 Échelon 2 (De 190 à 210) Selon expérience</i>	<i>Responsable * Espaces verts F/H Responsable* technique/ Chef de service technique F/H Responsable* propreté/Gouvernante F/H Gouvernant F/H Agent de propreté ou de nettoyage (De 110 à 140)</i>	<i>Responsable* accueil/ Réception F/H Responsable* service sécurité</i>	<i>Responsable* activités Loisirs / animation/ espaces aquatiques ou chef de service F/H</i>	<i>Responsable*/chef de service boutique F/H Responsable*/chef de service espace bien-être F/H (De 110 à 140)</i>	<i>Chef/ Responsable* de cuisine F/H</i>	<i>Responsable * administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H</i>
<i>Cat III</i>	<i>Agent de maintenance qualifié F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Agent d'accueil multilingue F/H (De 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (De 140 à 180)</i>	<i>Maitre-nageur F/H (De 140 à 180) Animateur F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Employé.e qualifié.e commerces ou services annexes (De 120 à 180)</i>	<i>Employé.e qualifié.e affecté.e à l'activité bar-restaurant (De 120 à 180) Agent de cuisine F/H (De 130 à 180)</i>	<i>Assistant F/H administratif (De 120 à 180)</i>
<i>Cat IV Échelon 1 De 170 à 210 Échelon 2 (De 190 à 210) Selon expérience acquise dans l'emploi</i>	<i>Responsable * Espaces verts F/H Responsable* technique/ Chef de service technique F/H Responsable* propreté/Gouvernante F/H Gouvernant F/H</i>	<i>Responsable* accueil/ Réception F/H Responsable* service sécurité</i>	<i>Responsable*activités Loisirs / animation/ espaces aquatiques ou chef de service F/H</i>	<i>Responsable*/chef de service boutique F/H Responsable*/chef de service espace bien-être F/H</i>	<i>Chef/ Responsable *de cuisine F/H</i>	<i>Responsable * administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H</i>

<i>Catégorie et coeff</i>	<i>Technique et entretien</i>	<i>Accueil et réception</i>	<i>Loisirs et animation</i>	<i>Services et boutique</i>	<i>Bar restaurant</i>	<i>Fonctions supports</i>
<i>Cat V</i> <i>Position 1</i> <i>(De 210 à 400)</i> <i>Position 2</i> <i>(De 230 à 400)</i> <i>Selon niveau de responsabilité, d'autonomie et d'expérience dans l'emploi</i> <i>Position 3</i> <i>(De 250 à 400)</i>						<i>Cadre/Manager administratif F/H</i> <i>Cadre/Manager commercial,</i> <i>Cadre/Manager technicien ou opérationnel F/H</i> <i>Adjoint directeur F/H</i> <i>Cadre/Manager des ressources humaines F/H</i> <i>Cadre/Manager de la communication et de l'informatique F/H</i> <i>Cadre/Manager de la qualité/développement durable, F/H</i> <i>Directeur d'un service, d'un établissement ou d'un camping</i> <i>Cadre F/H</i> <i>Directeur opérationnel d'un ou plusieurs établissements ou campings</i>
<i>Catégorie VI</i> <i>De 250 à 700</i> <i>Cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail</i>						<i>Mandataires sociaux, directeurs généraux.</i> <i>Chefs d'établissement F/H avec ou sans contrat de travail</i>
<i>* Suivant les structures, les intitulés des agents de Maîtrise et techniciens peuvent être : Chargé de mission F/H, Superviseur F/H, Responsable F/H, Chef de service F/H, ...</i>						

Formation professionnelle

Organisme collecteur

Avenant n° 6 du 18 décembre 1996

[Étendu par arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997]

Préambule

Les parties signataires affirment solennellement leur volonté de développer la formation professionnelle dans leur branche pour favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Article 1

Désignation de l'organisme

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent de confier la collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein des AGEFOS-PME, il sera demandé la création d'une section professionnelle paritaire réservée à l'hôtellerie de plein air.

L'AGEFOS-PME et son réseau national composé des AGEFOS-PME régionales sont notamment chargés du

recouvrement des contributions définies à l'article 4.

Article 2

Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue par arrêté du 15 octobre 1993.

Article 3

Objet

L'adhésion à un OPCA a pour objet de :

- recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l'alternance et du plan de formation ;
- les contributions obligatoires, versées par les entreprises de la branche, sont mutualisées par nature de contributions, en application de la législation en vigueur ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères, priorité et conditions définis par la CPNE en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 4

Contributions

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue sont tenues de verser à l'organisme désigné, AGEFOS-PME, les contributions suivantes, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Toutes ces contributions sont soumises à TVA.

Entreprises de moins de 10 salariés

— Contrat d'insertion en alternance

0,1 % du montant de la masse salariale brute, sans que le versement soit inférieur à 100 F, que les entreprises soient exonérées ou non.

— Plan de formation

0,15 % du montant de la masse salariale brute, sans que le versement soit inférieur à 150 F, que les entreprises soient exonérées ou non.

Entreprises de 10 salariés et plus

— Contrat d'insertion en alternance

0,4 % du montant de la masse salariale brute, sans que le versement soit inférieur à 2.000 F.

— Plan de formation

L'entreprise aura le choix annuel entre 2 options :

Option 1

L'entreprise délègue à l'OPCA la gestion du plan de formation continue *et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d'hébergement.*

Elle verse 100 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse des salaires bruts.

Option 2

L'entreprise assure elle-même la gestion et le financement de son plan de formation continue. Elle est néanmoins soumise au versement de 20 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse des salaires bruts, en contrepartie cette contribution leur donnera accès à des actions prioritaires définies par la branche.

Autres contributions

La fraction de la contribution des entreprises non versée avant le 31 décembre, non utilisée en dépenses directement ; et non affectée sur un autre FAF ou selon les autres modalités d'exécution de l'obligation légale telles que prévues à l'article L. 951-1 du code du travail.

Article 5

Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprise à l'article

L. 933-2 du Code du Travail ; les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et mettre en place une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi au 30 mars 1997 au plus tard.

Cette CPNE pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- aux objectifs de la formation ;
- au public de la formation ;
- au contenu de la formation ;
- à la durée de l'action de formation ;
- au niveau de l'action de formation ;
- à la sanction de la formation ;
- à l'organisation collective de l'action de formation.

Sous réserve des dispositions réglementaires, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur le capital temps de formation, les formations en alternance, l'apprentissage.

Article 6 **Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1997. Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 1996.

Le présent accord suivra l'évolution des taux en vigueur.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

À défaut de dénonciation globale, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Article 7 **Extension**

Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord afin de la rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 2 juin 1993, étendue par arrêté du 15 octobre 1993.

Désignation de l'OPCO ***Accord du 11 décembre 2018***

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et notamment son article 39, qui prévoit la création d'opérateurs de compétences (OPCO) se substituant aux actuels organismes paritaires agréés (OPCA),

Vu le Rapport Marx-Bagorski, publié le 6 septembre 2018, préconisant le regroupement par secteur d'activité économique pour la constitution des opérateurs de compétences,

Les partenaires sociaux de la Branche HPA, réunis en Commission mixte paritaire le 11 décembre 2018, ont négocié et conclu le présent accord en vue de déterminer, d'un commun accord, le secteur des services de proximité et de l'artisanat, identifié par le rapport Marx-Bagorski pour la création de l'opérateur de compétences n° 10 (artisanat services de proximité, professions libérales, hôtellerie-restauration et tourisme), comme secteur d'activité économique de référence, et de recommander la désignation de l'opérateur de compétences correspondant à ce secteur.

Article 1

Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Détermination du secteur de référence

Le présent accord a pour objet, en premier lieu, de déterminer le secteur des services de proximité et l'artisanat comme secteur de d'activité économique de référence de la Branche, (professions de l'artisanat et libérales, hôtellerie, restauration et tourisme), correspondant à la nature des activités professionnelles et des compétences associées couvertes par le champ d'application de la Convention collective nationale de l'HPA, se caractérisant notamment par :

- Une économie dépendante de la clientèle (B2C) ;
- Une majorité de TPE, avec une grande disparité territoriale, un enjeu fort de services de proximité ;
- Des difficultés de recrutement, des métiers en tension ;
- Une majorité d'emplois saisonniers et un turn-over élevé ;
- Une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, de personnes peu qualifiées, et la possibilité d'ascension sociale,....

Ces caractéristiques sont celles que le rapport impute au secteur des services de proximité et l'artisanat (professions de l'artisanat et libérales, hôtellerie, restauration et tourisme).

Article 3

Préconisation de désignation d'un OPCO

En conséquence, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'un rattachement à l'opérateur de compétences correspondant au Secteur 10 défini ci-dessus et tel qu'identifié par le rapport Marx-Bagorski.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées), en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord.

Article 5

Durée du présent accord - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit

la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre, que les parties signataires conviennent par le présent accord de déterminer, d'un commun accord, le Secteur 8 comme secteur d'activité de référence, et de désigner, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord, l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences, créé par l'accord constitutif du 19 novembre 2018.

Le présent accord annule et remplace l'accord signé le 11 décembre 2018 dans la Branche Hôtellerie de Plein Air, relatif à la détermination du secteur d'activité de référence et au rattachement à un OPCO.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent Accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 **Détermination du secteur de référence**

Le présent Accord a pour objet en premier lieu, de déterminer le Secteur 8, comme secteur de l'activité économique de référence de la Branche, correspondant à la nature des activités professionnelles et des compétences associées couvertes par le champ d'application de la Convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air. Les secteurs visés sont notamment les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, dont les loisirs d'attraction et culturels.

Article 3 **Désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences**

En conséquence, le présent Accord a pour objet de désigner dans le champ d'application visé à l'article 1 ci-dessus, L'AFDAS, en tant qu'opérateur de compétences mis en place par l'Accord constitutif du 19 novembre 2018 et ses avenants à venir.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord.

Article 5 **Durée du présent accord - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Avenant n° 11 du 27 octobre 1998

[Étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 12 juin 1999]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation pro-

fessionnelle pour le secteur professionnel couvert par la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air (CCN n° 3271), conviennent de la création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

En se dotant de cette structure, ils affirment ainsi leur volonté commune :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche d'activité de l'Hôtellerie de plein air, en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises exerçant les activités définies dans le champ d'application de la Convention Collective de l'Hôtellerie de plein air, telles que précisées dans l'Avenant n° 3 du 25 Octobre 1995, étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Article 2

Objet de la commission

La CPNEFP de l'Hôtellerie de plein air a pour objet :

- d'étudier et d'analyser les besoins de la branche ;
- de permettre aux salariés d'acquérir ou de renfoncer leur formation professionnelle.
- de définir et d'orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de mettre en œuvre les actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 3

Attributions de la commission

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des dispositions de l'article 40. 1 de l'Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par la Loi le 5 juillet 1994.

Elle sera particulièrement chargée de :

- procéder ou faire procéder à l'intérieur de la profession à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche aussi bien en évolution quantitative et qualitative (sur les qualifications, l'organisation du travail et les structures des effectifs) ;
- définir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle en publiant chaque année une note d'orientation générale ;
- veiller à maintenir les emplois par une évolution adaptée des politiques de formation ;
- définir chaque année les priorités en matière d'actions de formation en fonction de certaines caractéristiques :
 - objectif de la formation
 - public de la formation
 - contenu de la formation
 - durée de l'action de formation
 - niveau de l'action de formation
 - sanction de la formation
 - organisation collective de l'action de formation
- établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du code du travail ;
- élaborer les référentiels et contenus des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- établir ou faire établir chaque année un bilan des actions de formation engagées et de l'évolution de la structure des emplois ;
- mettre en œuvre les moyens d'une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur de la branche ;
- trouver les moyens adaptés à la résorption de la précarité dans la profession.

Article 4

Composition de la commission

La CPNEFP est constituée paritairement de :

- un titulaire et un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales patronales

Article 5

Fonctionnement de la commission

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

Toutefois, le suppléant peut siéger en même temps que le titulaire avec une voix consultative.

La présence de 3/5 au moins des membres de la Commission présents ou représentés est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sous réserve de respecter la parité des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances par le secrétariat assuré par la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de plein air.

Article 6

Organisation de la commission

Tous les deux ans, la Commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale, et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Il préparent les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 7

Réunions

La CPNEFP se réunit au moins une fois par semestre et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assurera les charges de son secrétariat.

Les frais de déplacements des titulaires (et le cas échéant de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 1^{er} de l'Avenant n° 1 du 23 septembre 1994.

Article 8

Durée et conditions d'application du présent accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de 2 mois.

Article 9

Formalités

Le texte du présent accord établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension du présent accord est demandée par la partie la plus diligente.

Article 10

Litiges - Contrôle - Recours

Toutes difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront soumises à la commission paritaire d'interprétation de la CCN de l'Hôtellerie de plein air.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la Commission Nationale paritaire de la convention collective.

Certificats de qualification professionnelle
CQP Ouvrier qualifié qualité de maintenance HPA
Avenant n° 14 du 25 juin 2001

[Étendu par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002 applicable à compter du 22 avril 2002]

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du Code du travail) donnant aux branches professionnelles la possibilité de définir des qualifications professionnelles.

Vu l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 1989 réaffirmant l'intérêt des partenaires sociaux à cette disposition dans le cadre du contrat de qualification.

Vu l'accord du 27 octobre 1998 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux soussignés concluent le présent avenant.

Article 1
Création du CQP Ouvrier qualifié de maintenance HPA (OQMHPA)

Un CQP est créé dans la branche.

1
Cahier des charges

Un cahier des charges pédagogiques est élaboré pour chaque formation conduisant à un CQPOQMHPA.

Il est réalisé sous l'égide de la CPNEFP par les conseillers techniques mandatés par cette commission.

Les organismes voulant dispenser une formation conduisant au CQPOQMHPA devront en informer la CPNEFP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au cahier des charges pédagogiques.

2
Renouvellement - modification et suppression du CQPOQMHPA

Le CQPOQMHPA est créé pour une période initiale de deux ans.

Au terme de celle-ci, le CQPOQMHPA se trouve :

1. soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de trois ans renouvelable,
2. soit supprimé par la CPNEFP,
3. soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de trois ans renouvelable.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression, de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège. Les membres de la CPNEFP empêchés peuvent être représentés par un membre du même collège par pouvoir écrit, aucun représentant assistant à la séance ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Article 2
Personnes concernées

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CPNEFP.

Les demandes peuvent émaner de :

- Jeunes de 16 à 26 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et suivants du Code du travail, et par les adultes en contrat de qualification.
- Salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur.
- CTF (Capital de temps de formation).
- Salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation.
- Personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion.
- Salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Article 3 **Conséquences de l'obtention du CQP**

1 **Garantie minimale de classement**

Le titulaire du CQP doit être classé au moins sur le coefficient 130 de la convention collective de l'hôtellerie de plein air.

1. Embauche pour occuper un emploi nécessitant la qualification professionnelle correspondant :
 - soit au CQP obtenu au terme d'un contrat de qualification ou d'apprentissage dans l'entreprise considérée,
 - soit au CQP obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise.
2. Reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue à l'initiative de l'employeur à l'issue duquel le salarié a obtenu le CQP OQMHPA.

Dans le cas où l'obtention du CQP ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des cas suivants :

1. Embauche d'un salarié titulaire du CQP OQMHPA sur un autre poste que le OQMHPA.
2. Reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un « congé individuel de formation » au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

2 **Degrés de qualification professionnelle acquis par les CQP**

La garantie minimale est fixée, pour ce CQP, par la commission paritaire.

Article 4 **Application de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le surlendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension.

CQP : Surveillant d'espace aquatique (SEA) **Accord du 21 avril 2009**

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, mod. par Arr. 14 avr. 2010, JO 24 avr. applicable à compter du lendemain de la date de parution au JO de son arr. d'extension]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont engagé une réflexion sur les mutations de la profession et leurs besoins en formation, en particulier concernant l'exploitation des espaces aquatiques à vocation récréative.

Les espaces aquatiques représentent un élément important de l'offre proposé par l'Hôtellerie de Plein Air à sa clientèle. Celle-ci essentiellement familiale recherche en effet la possibilité de pratiquer des activités ludiques et récréatives dans un milieu aquatique ne présentant pas de dangers particuliers. Elle est informée qu'une surveillance de l'espace aquatique n'a pas été mis en place, conformément à la réglementation en vigueur : elle assure de ce fait son auto-surveillance notamment en ce qui concerne les enfants.

Cependant, le décret du 7 juin 2004 relatif à la sécurité des piscines a rendu obligatoire l'installation d'un dispositif (barrière, alarme, couverture ou abri) destiné à prévenir la noyade des enfants de moins de 5 ans.

Par ailleurs, la norme européenne sur les piscines a été homologuée en France le 1^{er} novembre 2008 et est devenue la norme NF EN 15288-parties 1 et 2. Bien que d'application volontaire, elle constitue de fait une référence incontournable pour les établissements adhérents à la FNHPA parce que celle-ci fait de la sécurité de la clientèle une de ses priorités, mais aussi pour les établissements non adhérents, compte-tenu des enjeux de la sécurité dans l'HPA.

Parmi les éléments forts de la norme, figure la possibilité pour l'exploitant de mettre en place, à l'issue d'une évaluation des risques de son espace aquatique, une surveillance, non de la baignade elle-même, mais de l'ensemble de cet espace. Ce service supplémentaire par rapport à la situation actuelle est un atout à la fois en terme de sécurité mais aussi en terme commercial.

Pour ces raisons, la FNHPA propose, dès à présent, à ses adhérents et par extension à l'ensemble de la profession, une offre de formation permettant de mettre en place un service de surveillance dans les meilleures conditions et en conformité avec les exigences relatives aux compétences des personnels définies par la norme européenne.

Ces compétences s'incarneront dans la fonction de Surveillant d'Espace Aquatique (SEA) qui peut, sur certains éta-

blissements, donner lieu à la création d'un emploi à part entière ou dans un grand nombre de cas, se conjuguer avec d'autres fonctions et responsabilités exercées dans la structure.

La fonction de SEA pourra par la suite, si cela est jugé utile par la profession, être étendue à des domaines techniques complémentaires.

Article 1

Mission de la fonction Surveillant d'Espace Aquatique (SEA)

Le SEA est chargé :

— de faire respecter le règlement intérieur de l'établissement pour ce qui concerne l'utilisation de l'espace aquatique par la clientèle, notamment en interdisant d'y plonger, sauter courir,... Il tient compte de la présence de clients de nationalité étrangère et s'assure de leur bonne compréhension des messages délivrés.

Par sa présence vigilante et ses avertissements, le SEA a auprès de la clientèle, essentiellement un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique. Il fait en sorte que les clients de l'établissement puissent jouir pleinement et sereinement des loisirs aquatiques proposés dans le cadre de leur séjour.

Facilement identifiable par la clientèle, le SEA est soumis aux conditions de travail propres au contact avec le public notamment en matière de présentation, de comportement et d'expression ainsi que d'attention et de vigilance.

En aucun cas, les fonctions de SEA ne peuvent se substituer à celles de Maître Nageur Sauveteur ou d'un titulaire du BEESAN.

Article 2

Caractéristiques de la fonction de SEA

Le SEA travaille, au sein d'une équipe, sous la responsabilité directe de l'exploitant de l'établissement ou de son adjoint. Il exécute, de manière autonome, sa mission selon les instructions qui lui ont été données dans le cadre :

- de l'organisation générale et des dispositions et règles relatives au fonctionnement de l'espace aquatique,
- du plan d'organisation des secours arrêté par l'établissement.

En cas d'événement imprévisible, il est susceptible de prendre des initiatives visant à garantir la sécurité des personnes. Il informe sa hiérarchie de toute difficulté, situation dangereuse ou dysfonctionnement éventuel qu'il est amené à constater dans le cadre de ses fonctions.

Il est classé à partir des coefficients 105 à 115 de la 1^{ère} catégorie de la grille de classification de la convention collective nationale de l'HPA.

Article 3

Compétences attendues du SEA

La formation proposée vise à permettre aux participants l'acquisition des compétences suivantes :

- Être capable d'assurer la surveillance de l'espace aquatique dans le respect de la réglementation en vigueur et applicable dans l'établissement
- Être capable de vérifier le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle
- Être capable de rappeler, faire comprendre et faire respecter à la clientèle les consignes de sécurité de l'espace aquatique telles que définies dans le règlement intérieur de l'établissement
- Être capable d'alerter et d'intervenir en cas de danger couru par la clientèle
- Être capable d'informer l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l'espace aquatique.

Article 4

Organisation de la formation de SEA

4-1

Conditions

Pour accéder à la formation SEA, le candidat doit :

- Être majeur,
- Savoir nager sur 50 m,
- Être titulaire du PSC1 ou de l'AFPS ou de tout autre titre équivalent au BEPS (brevet européen des premiers secours)

4-2 Durée de la formation

La durée de la formation s'élève à 21 heures (3 jours)

4-3 Éléments du programme de formation

La formation traite des contenus suivants :

- Mission activités et responsabilités du SEA
- Réglementation externe applicable en matière d'espace aquatique
- Articles les plus courants d'un règlement intérieur type régissant un espace aquatique
- Principaux équipements et systèmes nécessaires au fonctionnement d'un espace aquatique standard
- Vocation et fonctionnement des dispositifs de sécurité pour pallier à une défaillance d'une structure, d'un élément ou d'un équipement
- Principaux risques inhérents (humains et structurels) à l'utilisation d'un espace aquatique
- Communication avec la clientèle française et étrangère
- Prévention et gestion des comportements à risque
- Conduites à tenir en cas d'incidents et/ou d'accidents
- Transmission à l'exploitant des problèmes rencontrés et des dysfonctionnements constatés et potentiels

4-4 Démarche pédagogique

La démarche pédagogique retenue repose sur le principe de la pédagogie active. Elle propose une alternance entre des temps d'apport théoriques, des séquences d'observation et d'analyse de situations réelles.

4-5 Formateurs

L'équipe d'intervenants pédagogiques sera formée d'exploitants de structures d'hôtellerie de plein air en activité ayant reçu une formation à l'animation et disposant d'un espace aquatique dans leur établissement.

4-6 Validation du dispositif de formation

La première session de formation aura valeur de session test aux plans organisationnel et pédagogique. Un bilan complet sera effectué afin d'identifier les points d'amélioration et de procéder aux ajustements nécessaires. Ce bilan sera soumis aux partenaires sociaux de la branche HPA.

Article 5 Évaluation de la formation

Considérant la durée de la formation et sa visée non certificative, il est envisagé une formule d'évaluation rapide mais cependant, rigoureuse et discriminante.

5-1 Épreuve

- **Épreuve physique** : nager sur 50 m
- **Épreuve théorique** : Passation individuelle d'un Questionnaire à Choix Multiple (QCM) composé d'une cinquantaine de questions. Les participants, en séance plénière le dernier jour de la formation, seront invités à y répondre sans recourir à une aide documentaire.

Le QCM, différent d'une session sur l'autre, sera construit par tirage aléatoire dans une base de 200 questions. Aucun des QCM utilisé ne pourra être emporté par les candidats, ceci afin de préserver la validité de l'épreuve.

5-2 Validation

Pour être reçu à l'épreuve, les candidats devront avoir obtenu 75 % de bonnes réponses au QCM et avoir réussi l'épreuve physique de natation.

5-3 Sanction

Les candidats ayant satisfait à l'épreuve se verront remettre une attestation de compétences cosignée par l'Organisme de formation et la FNHPA, partie patronale signataire du présent accord.

Il sera remis aux candidats ayant échoué une attestation de participation à la formation cosignée par l'Organisme de formation et la FNHPA, partie patronale signataire du présent accord.

Article 6

Dispositions finales

En application des dispositions transitoires de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales des salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension

Avenant du 2 février 2011

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont engagé une réflexion sur les mutations de la profession et leurs besoins en formation, en particulier concernant l'exploitation des espaces aquatiques à vocation récréative.

Les espaces aquatiques représentent un élément important de l'offre proposé par l'Hôtellerie de Plein Air à sa clientèle. Celle-ci essentiellement familiale recherche en effet la possibilité de pratiquer des activités ludiques et récréatives dans un milieu aquatique ne présentant pas de dangers particuliers. Elle est informée qu'une surveillance de l'espace aquatique n'a pas été mis en place, conformément à la réglementation en vigueur : elle assure de ce fait son auto-surveillance notamment en ce qui concerne les enfants.

Cependant, le décret du 7 juin 2004 relatif à la sécurité des piscines a rendu obligatoire l'installation d'un dispositif (barrière, alarme, couverture ou abri) destiné à prévenir la noyade des enfants de moins de 5 ans.

Par ailleurs, la norme européenne sur les piscines a été homologuée en France le 1^{er} novembre 2008 et est devenue la norme NF EN 15288-parties 1 et 2. Bien que d'application volontaire, elle constitue de fait une référence incontournable pour les établissements adhérents à la FNHPA parce que celle-ci fait de la sécurité de la clientèle une de ses priorités, mais aussi pour les établissements non adhérents, compte-tenu des enjeux de la sécurité dans l'HPA.

Parmi les éléments forts de la norme, figure la possibilité pour l'exploitant de mettre en place, à l'issue d'une évaluation des risques de son espace aquatique, une surveillance, non de la baignade elle-même, mais de l'ensemble de cet espace. Ce service supplémentaire par rapport à la situation actuelle est un atout à la fois en terme de sécurité mais aussi en terme commercial.

Pour ces raisons, la FNHPA propose, dès à présent, à ses adhérents et par extension à l'ensemble de la profession, une offre de formation permettant de mettre en place un service de surveillance dans les meilleures conditions et en conformité avec les exigences relatives aux compétences des personnels définies par la norme européenne.

Ces compétences s'incarneront dans la fonction de Surveillant d'Espace Aquatique (SEA) qui peut, sur certains établissements, donner lieu à la création d'un emploi à part entière ou dans un grand nombre de cas, se conjuguer avec d'autres fonctions et responsabilités exercées dans la structure.

La fonction de SEA pourra par la suite, si cela est jugé utile par la profession, être étendue à des domaines techniques complémentaires.

Article 1

Mission de la fonction Surveillant d'Espace Aquatique (SEA)

Le SEA est chargé :

— de faire respecter le règlement intérieur de l'établissement pour ce qui concerne l'utilisation de l'espace aquatique par la clientèle, notamment en interdisant d'y plonger, sauter courir,... Il tient compte de la présence de clients de nationalité étrangère et s'assure de leur bonne compréhension des messages délivrés (pictogrammes...)

Par sa présence vigilante et ses avertissements, le SEA a auprès de la clientèle, essentiellement un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique. Il fait en sorte que les clients de l'établissement puissent jouir pleinement et sereinement des loisirs aquatiques proposés dans le cadre de leur séjour.

Facilement identifiable par la clientèle, le SEA est soumis aux conditions de travail propres au contact avec le public notamment en matière de présentation, de comportement et d'expression ainsi que d'attention et de vigilance.

En aucun cas, les fonctions de SEA ne peuvent se substituer à celles de Maître Nageur Sauveteur ou d'un titulaire du BEESAN.

Article 2

Caractéristiques de la fonction de SEA

Le SEA travaille, au sein d'une équipe, sous la responsabilité directe de l'exploitant de l'établissement ou de son adjoint. Il exécute, de manière autonome, sa mission selon les instructions qui lui ont été données dans le cadre :

- de l'organisation générale et des dispositions et règles relatives au fonctionnement de l'espace aquatique,
- du plan d'organisation des secours arrêté par l'établissement.

En cas d'événement imprévisible, il est susceptible de prendre des initiatives visant à garantir la sécurité des personnes. Il informe sa hiérarchie de toute difficulté, situation dangereuse ou dysfonctionnement éventuel qu'il est amené à constater dans le cadre de ses fonctions.

Il est classé à partir des coefficients 105 à 115 de la 1^{ère} catégorie de la grille de classification de la convention collective nationale de l'HPA.

Article 3

Compétences attendues du SEA

La formation proposée vise à permettre aux participants l'acquisition des compétences suivantes :

- Être capable d'assurer la surveillance de l'espace aquatique dans le respect de la réglementation en vigueur et applicable dans l'établissement
- Être capable de vérifier le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle
- Être capable de rappeler, faire comprendre et faire respecter à la clientèle les consignes de sécurité de l'espace aquatique telles que définies dans le règlement intérieur de l'établissement.
- Être capable d'alerter en cas de danger couru par la clientèle
- Être capable d'informer l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l'espace aquatique.

Article 4

Organisation de la formation de SEA

4-1

Conditions

Pour accéder à la formation SEA, le candidat doit :

- Être majeur,
- Savoir nager sur 50 m, attesté par la fourniture d'un brevet de natation délivré par un maître nageur sauveteur agréé
- Être titulaire du PSC1 ou de l'AFPS ou de tout autre titre équivalent au BEPS (brevet européen des premiers secours)

4-2

Durée de la formation

La durée de la formation s'élève à 21 heures (3 jours)

4-3

Éléments du programme de formation

La formation traite des contenus suivants :

- Mission, activités et responsabilités du SEA
- Réglementation externe applicable en matière d'espace aquatique
- Articles les plus courants d'un règlement intérieur type régissant un espace aquatique
- Principaux équipements et systèmes nécessaires au fonctionnement d'un espace aquatique standard
- Vocation et fonctionnement des dispositifs de sécurité pour pallier à une défaillance Principaux risques inhérents (humains et structurels) à l'utilisation d'un espace aquatique
- Prévention et gestion des comportements à risque
- Conduites à tenir en cas d'incidents et/ou d'accidents
- Transmission à l'exploitant des problèmes rencontrés et des dysfonctionnements constatés et potentiels

4-4

Démarche pédagogique

La démarche pédagogique retenue repose sur le principe de la pédagogie active. Elle propose une alternance entre des temps d'apport théoriques, des séquences d'observation et d'analyse de situations réelles.

4-5

Formateurs

Organismes de formation agréés par la CPNE de l'HPA.

4-6

Validation du dispositif de formation

La première session de formation aura valeur de session test aux plans organisationnel et pédagogique. Un bilan complet sera effectué afin d'identifier les points d'amélioration et de procéder aux ajustements nécessaires. Ce bilan sera soumis à la CPNEFP - HPA.

Article 5

Évaluation de la formation

Considérant la durée - de la formation et sa - visée non certificative, il est envisagé une formule d'évaluation rapide mais cependant, rigoureuse

5-1

Épreuve

— Savoir nager 50 m attesté par la fourniture d'un brevet de natation délivré par un maître nageur sauveteur agréé.
— Épreuve théorique : Passation individuelle d'un Questionnaire à Choix Multiple (QCM) composé d'une cinquantaine de questions. Les participants, en séance plénière le dernier jour de la formation, seront invités à y répondre sans recourir à une aide documentaire.

Le QCM, différent d'une session sur l'autre, sera construit par tirage aléatoire dans une base de 200 questions. Aucun des QCM utilisé ne pourra être emporté par les candidats, ceci afin de préserver la validité de l'épreuve.

5-2

Validation

Pour être reçu à l'épreuve, les candidats devront avoir obtenu 75 % de bonnes réponses au QCM

5-3

Sanction

Les candidats ayant satisfaits à l'épreuve se verront remettre une attestation de compétences cosignée par l'Organisme de formation agréé et la CPNEFP - HPA.

Il sera remis aux candidats ayant échoué une attestation de participation à la formation cosignée par l'Organisme de formation agréé et la CPNEFP - HPA.

Article 6

Dispositions finales

En application des dispositions transitoires de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales des salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de la signature des partenaires sociaux.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 1^{er} mars 2017

[Étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;
Fédération des Services CFDT ;
CGT ;
CFTC CSFV ;
FGTA FO.

Préambule

Le présent Accord est conclu en prolongement de la réforme de la formation professionnelle initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, réforme qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Il modifie et remplace, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'Accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'Hôtellerie de Plein Air signé le 26 décembre 2006 et étendu par arrêté ministériel du 5 octobre 2007.

Dans le cadre de ce nouveau contexte juridique, les parties signataires du présent Accord entendent poursuivre la dynamique, qui a été impulsée dans la Branche HPA en matière de formation et de professionnalisation, par le biais notamment de la mise en place, dans le cadre de l'Accord pour la pérennisation des emplois et le développement de la formation professionnelle, des contrats à durée indéterminée - emploi-formation (CDI-EF). Elles reconnaissent le rôle essentiel de la formation professionnelle, en tant que moyen privilégié permettant :

— Aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir une qualification reconnue, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles. À cet égard, les partenaires sociaux de la Branche rappellent les objectifs de la formation au sein de l'entreprise, pour l'employabilité, l'évolution professionnelle, le maintien dans l'emploi, et la progression du salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle dans la branche HPA ;

— Aux entreprises de maintenir, adapter et développer la compétitivité de leurs activités ; de favoriser l'emploi, notamment en fidélisant les salariés, en gérant leur évolution professionnelle et leur employabilité.

En outre, afin de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé d'encourager le développement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

Titre I

Cadre juridique de l'accord

Article 1-1

Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 1-2

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la Branche

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

— Publics prioritaires dans la Branche

Les parties signataires décident, dans le but de lutter contre la précarisation et la sous-qualification, que les jeunes, les saisonniers, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels les objectifs d'accès à la formation sont définis dans les présent Accord.

— Objectifs de formation

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de :

— Développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

— Favoriser l'évolution professionnelle des salariés embauchés, en particuliers, celle des moins qualifiés ;

— Favoriser l'insertion professionnelle et réduire la précarité de l'emploi, notamment des saisonniers, des jeunes, des salariés à temps partiel ;

— Favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'Accord de branche relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans

l'HPA du 20 décembre 2011 étendu ;

- Renforcer les objectifs de formation pour les salariées, conformément aux dispositions de l'article 1-2 de l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'HPA en date du 30 juin 2010 étendu ;
- Développer la formation des tuteurs, garants de la formation en alternance ;
- Mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle de Branche permettant de pallier les manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la Branche ;
- Prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- Développer l'attractivité de la Branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation dans la Branche ;
- Mieux connaître les réalités de la Branche en matière d'emploi et de formation et d'évolution économique et structurelle en matière d'emploi

Pour remplir ces objectifs, les partenaires sociaux décident de favoriser toutes les actions visant à :

- Développer les connaissances dans le domaine des services (accueil du client, connaissance des produits et de l'environnement touristique et culturel) ;
 - Renforcer la formation en gestion informatique et en langues étrangères ;
 - Favoriser toutes les actions de formation des salariés de la Branche, leur permettant d'utiliser en toute sécurité et légalité des outils ou installations dans le cadre de leurs missions ;
 - Former les tuteurs ;
 - Développer la qualité des relations humaines ;
 - Reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
 - Utiliser le dispositif des CQP pour pallier l'absence de diplômes et de titres professionnels concernant de nombreux métiers de la Branche.
 - Rôle et fonctions de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
- La Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée :
- De présenter des propositions à la Commission paritaire ou la Commission mixte paritaire, qui est seule compétente pour les adopter ;
 - De mettre en œuvre les actions validées par la Commission paritaire ou la Commission mixte paritaire ;
 - D'élaborer les orientations de la formation, en s'appuyant sur toutes les données fiables concernant l'emploi et les métiers, principalement celles issues de l'Observatoire prospectif de la Branche, et du rapport annuel de Branche ;
 - D'élaborer et mettre à jour la liste de Branche des formations éligibles.

Article 1-3 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'HPA en date du 30 juin 2010 étendu, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la Branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise. En outre, conformément à l'Accord sus-indiqué, les entreprises de la Branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

La mise en œuvre de cette disposition est assurée par la direction des entreprises, et un suivi de cette dernière peut être assurée par :

- les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, et les consultations obligatoires sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (notamment la formation, ...)
- et/ou la Commission paritaire ou Commission paritaire de négociation et d'interprétation, en relation avec la CPNEFP de Branche, au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif, pour l'ensemble des entreprises et plus particulièrement les TPE.

Titre II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les emplois de la Branche HPA peuvent avoir des similitudes avec d'autres Secteurs du Tourisme. En conséquence, les parties signataires conviennent, que l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la CPNEFP de la Branche de mener des études et travaux afin de participer à l'éclairage des parcours professionnels et d'identifier d'éventuels tronc communs.

La CPNEFP assure le rôle de Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire. Elle fixe les objectifs de l'Observatoire et tiendra compte des résultats pour définir les priorités et actions à court et long terme pour répondre aux besoins de la Branche.

L'Observatoire est alimenté par des informations émanant des Hôtels de plein air, des partenaires territoriaux ou institutionnels de la Branche ainsi que par des sources de données externes. Les données issues de cet Observatoire permettront d'ajuster et d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs de la Branche en matière de qualifications pour les métiers référencés.

L'Observatoire peut faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la liste de Branche des formations éligibles aux salariés. Les frais induits par l'Observatoire de Branche relèvent des frais de mission de l'OPCA, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre III

Information et orientation des salariés

Article 3-1

L'entretien professionnel

Bénéficiaires :

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les deux ans.

Distinction de l'entretien professionnel des autres entretiens périodiques :

L'entretien professionnel est distinct de tout autre entretien pouvant exister dans l'entreprise. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et ne peut se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié, qui est de nature facultative ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forfaits annuels par l'Accord collectif du 23 mai 2000 et ses divers avenants.

Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts.

Périodicité de l'entretien professionnel et formalisation

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel est recommandé pour les salariés saisonniers cumulant au moins 24 mois d'ancienneté dans la branche.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité ou d'adoption ;
- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de soutien familial ;
- D'un congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- D'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- D'un arrêt longue maladie ;
- D'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle-type fourni par l'OPCA de la Branche).

État des lieux récapitulatif et formalisation

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un

état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle-type fourni par l'OPCA de la Branche). Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier, que l'entreprise justifie deux des trois critères suivants :

- Le titulaire a suivi au moins une action de formation conforme aux dispositions légales en vigueur ;
- Il a acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et/ou d'au moins 2 des 3 actions, l'employeur doit abonder le Compte Personnel de formation (CPF) de l'intéressé dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

Modalités pratiques :

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Article 3-2

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Un service dématérialisé et un traitement automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, notamment concernant le compte personnel de formation (site www.moncompteformation.gouv.fr).

Par ailleurs, le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret. La Caisse des dépôts et Consignation développe un passeport dématérialisé sur le site du CPF ci-dessus indiqué.

Toute formalisation des entretiens professionnels peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences, accessible via le site dédié ci-dessus.

Un salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval, en sollicitant le Conseil en évolution professionnelle (CEP). Une communication sera faite par l'OPCA en ce sens vers les entreprises de la Branche HPA.

Article 3-3

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Par ailleurs, le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié.

Le bilan de compétences est un droit pour les salariés âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle et un an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Article 3-4

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider leur expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette démarche ne peut être finalisée que sur l'initiative du salarié, dès lors qu'il dispose d'une durée minimale d'activité

de 12 mois dans la branche.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

L'accompagnement à la VAE peut être suivi et financé de droit dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).

Conscientes de l'importance de ces dispositions, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la Branche, ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ce document sera remis aux salariés pour information dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 3-5

Dispositions communes au Bilan de compétence et à la Validation des acquis de l'expérience

A

Les actions de bilan de compétences ou de VAE peuvent être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation avec le consentement du salarié. Le refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'acceptation, une convention spécifique est conclue dans les deux cas.

B

Modalités de prise en charge des actions de VAE ou de bilan de compétence : Ces actions, réalisées dans le cadre du plan de formation doivent respecter les conditions de mise en œuvre et de financement déterminées au niveau de la Branche. Toutefois, un salarié peut à titre personnel réaliser un bilan de compétences ou une VAE en dehors du temps de travail. En cas de non prise en charge par son OPCA ou par le Fongecif, le salarié en assurera le financement, sauf disposition plus favorable de son employeur.

Titre IV

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 4-1

Le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la Branche invitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel de formation- voire pluriannuel- qui tient compte des objectifs et priorités du présent Accord, ainsi que de leurs besoins propres compte-tenu des évolutions économiques et technologiques. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

B

Les actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse saison et rémunérées au taux normal, à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié, notamment en

matière de rémunération.

Article 4-2

Le compte personnel de formation (CPF)

Conditions d'ouverture et calcul des droits à CPF

Bénéficiaires : En application des dispositions légales en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide pour le travail. *(Phrase exclue de l'extension par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill.)*
Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Modalités d'alimentation : Le CPF est alimenté à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis à hauteur de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 h.

3 Pour les salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers) : l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail contractuelle de chaque salarié concerné.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'Avenant n° 2 du 1^{er} janvier 2016 à l'Accord du 22 mai 2014 étendu, le CPF des salariés visés par la dérogation conventionnelle de l'article 1-2 (Section 1, Chapitre I) dudit Accord, ouvrira droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, d'un abondement de 35 heures pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF ou COPAREF et 70 heures pour une formation figurant sur la liste de la CPNEFP de la Branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la Branche peuvent prévoir des abondements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de mobiliser son CPF hors temps de travail, pourra prétendre au même abondement de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF et sur la liste établie par la CPNEFP. Ces abondements sont possibles dans la limite des fonds disponibles par la Branche au titre de la période de professionnalisation.

3 Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année (salariés sous CDD à temps plein dont saisonniers, nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou depuis leur entrée en fonctions).

3 Incidences de certaines absences : les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de soutien familial, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des Dépôts et Consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation chaque année.

A

Modalités de mise en œuvre du CPF

Initiative de la mobilisation du CPF : Le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Conditions de la mobilisation : Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

3 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;

3 120 jours avant le début de la formation pour une formation plus longue.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les demandes d'utilisation du CPF sur le temps de travail

B

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

3 D'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de départ en formation.

3 D'autre part, les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP) ou parties identifiées de certification constituant un bloc de compétences, les formations sanctionnées par un Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP et figurant sur une liste établie par :

- La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la Branche HPA : liste de branche ;
- Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copenef) : liste nationale interprofessionnelle ;
- Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) : listes régionales interprofessionnelles.

D'autres actions de formations seront éligibles au CPF en fonction des décrets à paraître.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la Branche.

Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie sur les études et travaux de l'Observatoire prospectif et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les rapports-bilans annuels de Branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

C

Abondements

Les partenaires sociaux de la Branche entendent développer une politique d'abondement. Ils renvoient l'établissement des règles spécifiques concernant ces abondements à la CPNEFP de la Branche.

D

Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

E

Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel ouvert et accessible sur le site www.mon-compteformation.gouv.fr. Chaque salarié doit y inscrire le solde de ses droits à DIF, tel que transmis par son employeur, et il peut consommer ces heures jusqu'au 1^{er} janvier 2021 dans le cadre des modalités du CPF dans la limite de 150 h maximum.

Article 4-3 **Le contrat de professionnalisation**

A **Bénéficiaires**

En application des dispositions légales en vigueur, peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AAH ;
- Les bénéficiaires du CUI.

B **Objectifs**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective de l'HPA ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

C **Conditions de mise en œuvre**

Ce contrat est mis en œuvre en vue de permettre :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun ;
- L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- Une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- La réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation de même durée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- Jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI
- Pour l'obtention de diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires par la CPNEFP de la Branche, qui nécessitent une action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la Branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner (ayant suivi une formation tuteur). Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- Si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 h.

La durée de ces actions peut être augmentée sur proposition de la CPNEFP de Branche et validation par la CMP, dans les conditions suivantes :

- Pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI,
- Ceux qui visent des formations diplômantes.
- Pour les publics dont le niveau de formation initiale nécessite de reprendre des savoirs de base,
- Pour les publics en réinsertion (par exemple, dans les GEIQ),
- Pour les diplômés mettant en œuvre de nombreuses compétences (employé polyvalent)

Dans ces cas, la CPNEFP de Branche proposera des critères dérogatoires :

- La partie «parcours de formation» pourra représenter jusqu'à 33 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI,
- Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement pourront représenter jusqu'à 12 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

D

Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée selon les dispositions réglementaires en vigueur, à savoir :

1. Pour les jeunes de 16 à moins de 21 ans : 55 % du SMIC ou 65 % du SMIC pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
2. Pour les jeunes de 21 à moins de 26 ans : 70 % du SMIC ou 80 % du SMIC pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
3. Pour les salariés de 26 ans et plus : leur rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, si plus favorable.

E

Prise en charge financière

La participation financière de l'OPCA de Branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectue sur la base de forfaits horaires établis selon les critères définis par la Branche.

Article 4-4

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée,
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail,
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés. La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié en période de professionnalisation est préconisée par la Branche.

En articulation avec le CPF, et sous certaines conditions, ce dispositif permet d'accompagner le salarié vers une progression du niveau de qualification, et de prétendre à une reconnaissance dans l'emploi.

A

Types d'actions de formation éligibles

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes enregistrées au RNCP (répertoire des certifications professionnelles),

-
- les formations qualifiantes reconnues par une convention collective nationale de branche,
 - les formations ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle).
 - des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation)

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

B

Durée minimale de formation

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à l'exception :

- des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,
- des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF),
- des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

C

Conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

D

Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dont le solde d'heures est inscrit sur son compte ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF/ CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent définir, avant le départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

L'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;

E

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 4-5

Contrat d'apprentissage

Afin d'optimiser la politique d'alternance, les partenaires sociaux de la Branche recommandent de verser leur taxe

d'apprentissage à l'OCTA de branche (Organisme collecteur de la Taxe d'apprentissage).

La Branche souhaite s'engager dans une politique d'alternance, par le biais des contrats d'apprentissage, qui soit adaptée aux besoins spécifiques de la Profession.

Article 4-6 **Financement des frais de jury**

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie de plein air entendent favoriser la participation des salariés de la branche ainsi que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des membres de la CPNEFP, aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, ils souhaitent mobiliser leur contribution conventionnelle pour prendre en charge les frais afférents lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Ces frais seront financés sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

Titre V **Rôle du tuteur- de l'encadrement - des représentants du personnel dans la formation professionnelle**

Article 5-1-1 **Rôle du tuteur**

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la Branche pour contribuer à la réussite des Contrats et Périodes de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle est préconisée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

— Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

— L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

— Si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,

— Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de Contrats ou de Périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

— Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des Contrats de professionnalisation,

— Organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,

— Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise,

— Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

— Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Ce dernier bénéficie d'une formation tuteur. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Article 5-1-2

Financement du tutorat

Afin de faciliter la mise en place du tutorat dans le cadre du contrat et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la Branche rappellent que leur financement s'établit selon les critères de prise en charge définis par la Branche.

Article 5-2

Rôle de l'encadrement

Les salariés, Agents de maîtrise ou Cadres, qui ont en charge l'encadrement de salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre à ce personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- En l'informant des dispositifs de formation existants, CPF, VAE, Bilan de compétences,...
- Et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels périodiques.

Article 5-3

Le conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la Branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Cette prestation gratuite relève du service public de l'orientation mise en œuvre par Pôle Emploi, les Cap Emploi, les missions locales, l'APEC et FONGECIF et d'autres structures labellisées sur les territoires par les Conseils régionaux.

Article 5-4

Rôle des représentants du personnel

Compte-tenu des structures d'effectifs des entreprises de la Branche, majoritairement des entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

La consultation annuelle sur la formation des représentants du personnel, dans le cadre de la consultation générale sur la politique sociale de l'entreprise, porte notamment sur programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, le plan de formation de l'entreprise, la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel formation (CPF), l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Le plan de formation doit être mis à la disposition des représentants du personnel dans la Base de données économiques et sociales (BDES).

Sans préjudice des éléments fournis aux représentants du personnel au titre des informations et consultations obligatoires, l'entreprise communique aux représentants du personnel le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années, le nombre d'entretiens ayant conduit à un bilan récapitulatif des six ans, et les éventuels abondements correctifs, le taux d'accès au CPF, le nombre de salariés ayant utilisé le CPF sur le temps de travail et hors temps de travail (sous réserve que les salariés en aient informé l'employeur), le nombre de salariés ayant progressé d'un niveau de qualification au cours de l'année.

Article 5-5

Rôle des acteurs externes

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les régions deviennent les acteurs clés sur la formation professionnelles, l'apprentissage, l'emploi et l'orientation, et dans les co-financements.

L'OPCA de branche est un acteur majeur qui a plusieurs missions, en particulier celles de collecter les cotisations, financer les formations des salariés et conseiller.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a en charge, parmi ses diverses missions, le financement des actions de formation des TPE et PME.

Le FONGECIF/OPACIF est l'organisme paritaire agréé au titre de la gestion du CIF, il est en charge du financement du CIF, du congé bilan de compétences, du congé de la VAE. Il est opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs du conseil en évolution professionnelles sont Pôle Emploi, Missions locales, Cap emploi, Opacif, Apec, les opérateurs désignés aussi par les régions.

Titre VI Dispositions finales

Article 6-1 Portée du présent Accord

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent Accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6-2 Dépôt. Extension. Durée et Date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la Branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales en vigueur. Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Pérennisation de l'emploi et développement de la formation professionnelle Accord du 18 janvier 2012

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CGC.

Préambule

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, une démarche de Développement durable dont l'Emploi fait partie intégrante. Cette démarche est fondée sur un double objectif :

D'une part, un objectif de pérennisation de l'emploi par un recours privilégié aux contrats de travail à durée indéterminée sous modulation du temps de travail. Pour atteindre cet objectif, les actions menées devront porter notamment sur la diversification et l'enrichissement des métiers du tourisme, la reconnaissance des compétences, la valorisation des qualifications professionnelles, le développement et la diversité des compétences et la sécurisation des parcours professionnels permettant une meilleure mobilité au sein de la Branche, mais également vers d'autres filières du Tourisme ;

D'autre part, un objectif de développement de la formation tout au long de la vie professionnelle par une intégration du temps de formation dans le temps de travail effectif et la planification de cycles successifs de travail et de formation dans les contrats de travail à durée indéterminée des salariés de la Branche. Cet objectif devra s'appuyer sur une diversification des offres de formation modulaires et de préférence de proximité, une prise en compte prospective des besoins des entreprises et des salariés de la Branche, et un déploiement intensifié du tutorat en entreprises, en particulier en utilisant les mesures énoncées dans l'accord de Branche relatif à l'emploi des seniors.

Une telle démarche doit être entreprise :

— avec la collaboration et le soutien des institutions et acteurs économiques et sociaux, notamment : l'Administration du travail, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, les Agefos-PME,... Ces derniers seront sollicités à tous les stades de la démarche, selon leurs compétences et leurs moyens ;

— après une période d'expérimentation temporaire auprès d'entreprises de Régions volontaires dites «régions pilotes», afin de permettre une analyse et une évaluation des résultats obtenus, de procéder aux aménagements nécessaires avant une généralisation à l'ensemble des entreprises de la Branche.

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Sous réserve d'une période d'expérimentation de deux ans auprès de régions pilotes, notamment les régions Bretagne, Pays de Loire, Nord-Pas de Calais, Picardie, le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 octobre 1995, ainsi qu'à leurs salariés.

La généralisation du dispositif, à l'issue de la période d'expérimentation ci-dessus, fera l'objet d'un avenant au présent accord dans les conditions fixées à l'article 7 ci-dessous.

Article 2

La pérennisation d'emplois par l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée

Assurer la pérennisation des emplois de la Branche Hôtellerie de Plein Air suppose une action dirigée à la fois au plan économique et au plan social.

Au plan économique, la pérennisation d'emplois nécessite un engagement des entreprises de la Branche en vue de diversifier et renforcer leur activité, ainsi qu'une détermination à mener une véritable démarche prospective et de qualité.

Au plan social, la pérennisation d'emplois se traduit par un effort d'embauches sous contrat de travail à durée indéterminée, notamment par :

- la transformation de CDD saisonniers en CDI,
- la création de nouveaux postes à pourvoir,
- éventuellement, la conclusion de contrats uniques d'insertion, sous forme de contrat initiative emploi (CIE) à durée indéterminée, ou tout autre contrat de même nature venant s'y substituer à l'avenir.

Les principaux bénéficiaires de ces mesures visant à réduire la précarité de l'emploi sont les salariés saisonniers, les jeunes, les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les personnes handicapées. Conformément à l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche HPA signé le 30 juin 2010, il sera assuré un équilibre des sexes dans l'accueil au dispositif de pérennisation de l'emploi mis en place dans la Branche.

Cette pérennisation ne peut se réaliser qu'en prenant en compte les particularités des entreprises de l'HPA dont l'activité est soumise, par nature, à des variations saisonnières, cycliques et prévisibles. Pour ce faire, elle doit être accompagnée d'actions parallèles en matière de formation professionnelle, en vue :

- de diversifier et d'enrichir le contenu des emplois ;
- de favoriser le développement et la diversité des compétences des salariés ;
- de répondre aux attentes et aux projets d'évolution professionnelle des salariés, par la possibilité d'une évolution interne.

La mise en place de ce dispositif ne se substitue pas aux obligations des employeurs de la Branche en matière de formation professionnelle concernant leurs salariés en place, employés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Article 3

L'embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation

Afin de répondre aux objectifs définis à l'article 1 ci-dessus, les parties signataires entendent privilégier la mise en œuvre de contrats de travail à durée indéterminée sous modulation annuelle du temps de travail, comportant des engagements réciproques des parties en matière de formation professionnelle. La dénomination conventionnelle de ces contrats est contrat à durée indéterminée emploi - formation ou CDI emploi-formation.

3-1

Caractéristiques du CDI emploi-formation de la Branche

Le CDI emploi-formation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu sous modulation annuelle du temps de travail. La durée annuelle du temps de travail effectif est fixée à un plafond de 1607 h par an, selon les dispositions prévues par l'accord national du 23 mai 2000 étendu et ses divers avenants et les dispositions légales en vigueur. Cette durée s'entend hors périodes de repos annuels et hebdomadaires.

Dans le cadre du CDI emploi-formation, la durée annuelle du temps de travail effectif de 1607 h est décomposée en périodes travaillées et en périodes de formation :

- Les périodes travaillées sont définies dans le contrat de travail en prenant en considération les contraintes liées à la formation, et font l'objet d'une programmation annuelle indicative de la modulation (sur l'année civile, 12 mois consécutifs, exercice civil,...). Cette programmation est revue chaque année, elle est établie selon les dispositions prévues par l'accord national du 23 mai 2000 étendu et ses divers avenants. Celle-ci peut être modifiée conformé-

ment aux modalités de l'accord national susvisé ;

— Les périodes de formation sont définies dans le contrat de travail, et sont reportées dans la programmation ci-dessus. Doivent être également définies dans le contrat, la nature des actions de formation professionnelle envisagées, celle des actions prévues en matière d'orientation, d'accompagnement professionnel, notamment en effectuant des périodes de professionnalisation en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP de Branche. La durée des périodes de professionnalisation est fixée en moyenne à 200 h par an, soit environ 1 000 h sur 5 ans.

À titre d'exemple, le CDI emploi-formation pourra se répartir de la manière suivante :

Formation + C. Payés		Période d'activité professionnelle								Formation	C. Payés
J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

A - Période d'activité professionnelle de février à fin octobre (9 mois) : Exemple de 1 370 h de travail effectuées et réparties en périodes de haute et basse activités. Les compensations en repos au titre de la modulation devront être effectuées durant cette période A.

B - Période de formation novembre (151,67 h) et janvier (85,33 h) : Exemple de 237 h de formation (en sachant que cette durée peut être de plus ou moins 200h/an en moyenne)

C - Période de congés payés décembre (24 jours ouvrables) et janvier (5^{ème} semaine) = 30 jours ouvrables (pas de fractionnement du congé principal de 24 jours).

A + B = 1607 h/an

Les périodes de congés payés des salariés pourront être alignées sur celles des centres de formation (exemples : vacances de la Toussaint, de Noël et Jour de l'an,...), sous réserve des règles conventionnelles relatives au fractionnement du congé principal de 24 jours.

Les heures travaillées dans la période A feront l'objet d'un contrôle journalier et hebdomadaire par enregistrement selon les modalités pratiques mises en place dans l'entreprise concernée.

Les heures effectivement travaillées au-delà de 1370 h durant la période d'activité professionnelle A seront compensées par des heures de repos durant cette même période A et ne pourront pas être compensées par des heures de formation de la période B. À défaut, s'il apparaît que le total des heures de travail effectuées en période A + les heures de formation de la période B, dépasse 1607h/an, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires payées avec le taux conventionnel de majoration approprié.

Les limites de haute et basse activité de la modulation, ainsi que les durées maximales de travail seront respectées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

3-2

Engagements des parties au CDI emploi-formation

L'engagement réciproque des parties en matière de formation est d'une durée de 5 ans.

L'employeur s'engage contractuellement à faire suivre chaque année, durant 5 années en principe consécutives, à son salarié les actions de formation programmées d'un commun accord, à le faire évoluer professionnellement au sein de son entreprise ou des entreprises de la Branche avec son accord. Au plus tard à l'issue des 5 ans, ou à la fin de chaque validation de module dans le cadre de la préparation d'un CQP, l'employeur prendra en compte les compétences ou diplômes acquis par le salarié et procédera à une revalorisation correspondante en termes de classification et de salaire.

Le salarié s'engage contractuellement à suivre chaque année, durant 5 années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord avec son employeur.

3-3

Actions préparatoires à la formation et mesures accompagnant la formation

Chaque salarié bénéficie, dès la signature du CDI emploi-formation, d'un entretien personnel et individualisé, afin d'élaborer son programme individuel d'actions de formation.

Chaque année, il sera procédé à une évaluation des actions de formation réalisées et à un bilan de ces actions au regard de l'emploi du salarié. Les parties peuvent procéder, d'un commun accord, à des réajustements ou des réorientations, en fonction des nécessités de l'entreprise et/ou des projets professionnels du salarié.

Un passeport orientation et formation est remis au salarié qui le tient à jour, de manière à permettre d'identifier et de faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises, non seulement par la formation ini-

tiale, mais aussi par la formation professionnelle au cours de son CDI emploi-formation.

Chaque année, un entretien professionnel doit être réalisé entre le salarié et son employeur ou son responsable hiérarchique direct.

Article 4

Rémunération du salarié - Financement des actions liées à l'engagement annuel de formation

4-1

Rémunération du salarié

1. Pendant les périodes d'activité effectivement travaillées, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé, sauf dispositions plus favorables prévues contractuellement par les parties.

Les parties signataires conviennent, que par exception au principe du choix du mode de rémunération adopté dans la Branche, le salaire mensuel brut des CDI emploi/formation est calculé de façon lissée, quelle que soit la durée de travail effectivement accomplie, sur la base de 35 heures par semaine ou 151,67 h par mois, afin de permettre un meilleur suivi et de garantir une rémunération régulière.

2. Pendant les périodes de congés payés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés selon les règles de droit commun. Celle-ci peut être intégrée dans la rémunération annuelle brute pour calculer le salaire brut mensuel lissé.

3. Pendant les périodes de formation, le salarié perçoit son salaire brut mensuel dans les mêmes conditions que pendant les périodes d'activité travaillées effectivement.

4-2

Financement des périodes de formation

Les frais pédagogiques pour la première session de formation sur les 5 ans, seront pris en charge par l'AGEFOS-PME à hauteur de 15 € de l'heure, dans la limite des coûts réels.

Les salaires versés par l'employeur durant la période de professionnalisation/formation seront remboursés par l'AGEFOS-PME dans le cadre d'un projet cofinancé dans les conditions suivantes :

— Partenaires du cofinancement : Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et les Conseils régionaux, selon des modalités à préciser.

— Montant limite du salaire remboursé : La prise en charge au titre des salaires se fait sur la base d'un plafond de 28 € de l'heure. Le coût total de prise en charge, frais pédagogiques compris, s'élève donc au maximum à 43 € de l'heure.

— Procédure à suivre pour le remboursement de l'employeur : Une fiche de remboursement au titre des frais salariaux sera élaborée afin d'uniformiser les pratiques administratives. Elle devra être adressée aux AGEFOS-PME régionales tous les deux mois. Il est ici précisé qu'aucune avance de trésorerie ne sera effectuée par AGEFOS-PME au titre des frais salariaux et que le remboursement se fera sur coût réel.

Article 5

Arbitrage sur l'application des dispositions du présent accord

En cas de difficultés rencontrées par les parties au contrat de travail dans l'application des dispositions du présent accord (détermination des périodes travaillées et de formation, respect des engagements réciproques, rémunération, relations avec les Agefos-PME,...), celles-ci peuvent recourir à l'arbitrage de la Présidence paritaire de la CPNEFP de la Branche.

Dans cette éventualité, l'une ou l'autre des parties au contrat de travail peut saisir par écrit la Présidence paritaire de la CPNEFP de la Branche, en adressant un courrier recommandé avec AR, à la FNHPA, 105 rue Lafayette 75010 Paris, qui sera chargée de le lui transmettre. Le courrier doit clairement exposer les difficultés rencontrées et joindre tout document utile à l'arbitrage. La Présidence paritaire de la CPNEFP de la Branche dispose, pour répondre par un écrit motivé aux parties concernées, d'un délai de deux mois à compter de la réception du dossier complet soumis à arbitrage.

Cet arbitrage paritaire n'a aucun caractère obligatoire ni préalable à une action contentieuse devant toute juridiction compétente.

Article 6

Impérativité et hiérarchie des normes

Les partenaires sociaux de la Branche précisent qu'aucun accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, ne peut déroger aux dispositions du présent Accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 7
Date d'effet - Durée de l'Accord

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée, avec une période d'expérimentation de deux ans dans les régions volontaires, notamment les Régions Bretagne, Pays de Loire, Nord-Pas de Calais et Picardie. Cette expérimentation donnera lieu à un bilan qui sera examiné par les membres de la CPNEFP de la Branche, en concertation avec les divers partenaires ayant participé à la mise en place du dispositif de pérennisation de l'emploi dans ces régions. Toutes décisions utiles d'adaptation ou de modifications seront étudiées et présentées par la CPNEFP de la Branche. Celles-ci seront ensuite soumises pour validation à la Commission mixte paritaire de la Branche, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

À l'issue de la période d'expérimentation et du bilan, le dispositif de CDI-emploi-formation sera généralisé aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et géographique défini à l'article 1 ci-dessus, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 8
Dépôt-Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 1 du 8 février 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

En raison d'une erreur matérielle portant sur l'année de signature de l'Accord-cadre relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle dans l'Hôtellerie de Plein Air, les partenaires sociaux de la Branche, réunis en Commission mixte paritaire, sont convenus, sous forme du présent avenant, des dispositions ci-dessous :

Article 1
Date effective de signature de l'Accord-cadre

La date de signature indiquée dans l'Accord-cadre ci-dessus désigné (soit le 18 janvier 2011) est rectifiée et remplacée par la date réelle et effective de signature dudit Accord-cadre, soit le 18 janvier 2012.

Article 2
Terme de la durée d'expérimentation de deux ans

En conséquence, la durée de la période d'expérimentation de Deux ans dudit Accord-cadre, prévue dans ses articles 1 et 7, a débuté, de manière effective, à compter de la date réelle de la signature de l'Accord-cadre, soit le 18 janvier 2012, et s'achèvera au plus tard le 17 janvier 2014.

Article 3
Dispositions finales

Les autres dispositions de l'Accord-cadre demeurent inchangées.

Le présent Avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Financement de la formation professionnelle

Accord du 26 mai 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

Les parties signataires du présent Accord entendent poursuivre la dynamique, qui a été impulsée dans la Branche HPA en matière de formation et de professionnalisation. Aussi, dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle et dans l'attente des négociations en cours d'un nouvel accord de Branche sur la formation, elles entendent maintenir un niveau de ressources mutualisées à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 **Contribution légale**

Les employeurs doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une contribution au développement de la formation professionnelle continue de :

— 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

— 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Ces taux de contribution légale s'appliquent à compter du versement 2016 sur les rémunérations 2015.

Article 3 **Contribution conventionnelle**

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA, AGEFOS PME, désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,18 % de la masse salariale, pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif salarié.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Une annexe au présent Accord récapitule les taux de contributions légale et conventionnelle, selon l'effectif des entreprises et par affectation.

Article 4 **Dépôt, Extension, Durée et Date d'effet**

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Annexe - Tableau récapitulatif des taux de contributions à la formation continue des entreprises de la branche HPA

	–10 salariés	10 à – 50 salariés	50 à – 300 salariés	300 salariés et plus
FPSP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
CIF		0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Total Contribution légale	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Contribution conventionnelle	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %
Total taux de contribution	0,73 %	1,18 %	1,18 %	1,18 %

Accord du 24 février 2022

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la dynamique qui a été impulsée dans la branche HPA en matière de formation et de professionnalisation. Aussi, elles entendent maintenir un niveau de ressources mutualisées à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er

Champ d'application - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Il est précisé ici, que le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique prévu à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail compte tenu du fait que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux ont mis en place par accord du 26 mai 2015, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle, afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est versée à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,18 % de la masse salariale, pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif salarié.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par une commission de gestion des fonds conventionnels. Cette contribution finance les actions de formation à destination des salariés de la branche et des gérants non-salariés des entreprises cotisantes. La commission de gestion des fonds conventionnels fixera les modalités du financement des actions de formation.

Article 3
Dépôt. - Extension. - Durée. - Date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur. En outre, il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension.

Le suivi de cet accord est assuré par la commission de suivi de la Convention collective, en relation avec la CPPNI de la Branche.

Travail de nuit
Accord du 25 octobre 2002

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003⁽¹⁾ ; modifié par avenant n

(1) Pour son entrée en vigueur, voir l'article 7

° 1 du 29 janvier 2004, étendu par arrêté du 9 juin 2004, JO 23 juin 2004]

Les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire le 15 mars 2002 sont convenus des dispositions ci-après concernant le travail de nuit dans la profession de l'Hôtellerie de Plein Air.

Les parties au présent accord entendent prendre en compte à la fois les impératifs économiques des entreprises de la branche et les intérêts des salariés. Pour ce faire, elles décident d'améliorer les conditions de travail des salariés travaillant de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Les parties rappellent que si le travail de nuit dans la branche demeure occasionnel, il est aussi indispensable pour certains types d'emplois de la branche, afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Ainsi :

— pour les surveillants ou gardiens de nuit qui assurent l'obligation de garde et de surveillance qui incombe aux exploitants de l'HPA.

— pour les animateurs qui répondent ponctuellement à des manifestations événementielles, culturelles ou festives essentielles à la notion de loisirs et de tourisme de l'activité HPA,

— pour les personnels affectés à la restauration, bar, discothèque qui assurent les services liés à la satisfaction des loisirs et vacances des clients,

— pour le personnel d'accueil et réception qui doivent faire face ponctuellement aux arrivées ou départs importants non prévus de clients, retards ou décalages dans les arrivées et départs, et de manière générale, à toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, le surcroît d'activité,

— pour le personnel de ménage, d'entretien et technique qui assurent les services techniques indispensables à la vie en commun d'un groupe de personnes, tout en tenant compte des contraintes extérieures (travail tôt le matin pour un moindre dérangement des clients mais aussi pour un confort des salariés qui évitent ainsi les pointes de chaleurs estivales).

Le présent accord national concerne les entreprises entrant dans le Champ d'application défini à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 octobre 1995.

Article 1
Définition du Travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires définies suivant la spécificité et la nature des emplois telles que déterminées ci-dessus en préambule :

— plage de 21 H 00 à 6 H 00 : pour les surveillants et gardiens de nuit, le personnel de ménage, d'entretien et technique ;

— plage de 22 H 00 à 7 H 00 : pour les animateurs, personnels affectés à la restauration, au bar et à la discothèque, personnel d'accueil et réception.

Article 2
Définition du Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

— soit accomplit au moins 2 fois par semaine travaillée, au moins 3 heures de travail effectif quotidien (hors pauses, astreintes et équivalences) dans la plage des horaires de nuit telle que définie à l'article 1 ci-dessus selon les catégories d'emplois visées ;

— soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 300 heures de travail effectif (hors pauses, astreintes et équivalences) dans la plage des horaires de nuit telle que définie à l'article 1 ci-dessus selon les catégories d'emplois visées. Pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 300 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Article 3 **Durées maximales du travail de nuit**

(Modifié par avenant n° 1 du 29 janvier 2004, étendu par arrêté du 9 juin 2004, JO 23 juin 2004)

Durée maximale journalière

— La durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

— Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail effectif par jour pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale du quotidien de 8 heures de travail effectif bénéficiera d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, sans perte de salaire. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée, mais en tenant compte des spécificités de l'activité touristique de la branche. Ce temps de repos s'ajoute au temps de repos quotidien et au temps de repos hebdomadaire.

Concernant le personnel saisonnier, compte tenu de la particularité de leur statut et du caractère limité de la durée de leur emploi, la dérogation peut faire l'objet soit d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement soit lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, d'un salaire équivalent payé au taux de base à la fin de leur contrat.

Concernant le personnel permanent, la dérogation fait l'objet en priorité d'un temps de repos équivalent, ou, à défaut, 50 % en repos équivalent et 50 % en salaire équivalent de base.

Cette contrepartie vient en sus de la contrepartie spécifique au travail de nuit telle que définie à l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2002.

Les contreparties au travail de nuit (contrepartie spécifique au travail de nuit, et, éventuellement, contrepartie aux dérogations à la durée maximale journalière du travail) se cumulent le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires.

Cas particulier : La durée maximale quotidienne peut être portée à 12 heures de travail effectif pour les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus exerçant une activité de surveillants / gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens. Compte tenu des spécificités des fonctions de gardiennage et de surveillance, la dérogation à la durée maximale quotidienne ouvrira droit, en sus des contreparties prévues aux articles 4 et 5, à une contrepartie spécifique se traduisant par un aménagement adapté des locaux de travail permettant aux salariés concernés de se reposer pendant leur temps de travail de nuit, selon la plage horaire fixée. Ce dispositif permet de prendre en compte non seulement les besoins du salarié mais aussi les contraintes particulières liées aux activités de gardiennage et surveillance assurant la protection des biens et des personnes.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée maximale en moyenne sur 12 semaines consécutives

— La durée maximale en moyenne sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures de travail effectif pour les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. Toutefois, cette durée peut être portée à 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle, et, pour l'activité de surveillants / gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens.

Il peut être également dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Contreparties au Travail de nuit**

— Compte tenu de la suppression des équivalences, notamment pour les surveillants et gardiens de nuit, les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur de 4 % par heure de travail effectif de nuit comprise dans la plage des horaires de nuit telle que définie à l'article 1 ci-dessus selon les catégories d'emplois visées. D'un commun accord entre les parties, cette contrepartie peut être donnée pour moitié sous forme de repos compensateur et pour moitié sous forme de salaire.

— Le personnel d'astreinte, lorsqu'ils effectuent des interventions durant la plage des horaires de nuit définie à l'article 1 ci-dessus selon les catégories d'emplois visés ouvrent droit aux dispositions de l'alinéa ci-dessus dès lors

que le salarié se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

Les repos acquis au titre du travail de nuit doivent être suivis sur le bulletin de paye ou une annexe à celui-ci et distinguer du repos compensateur légal obligatoire ou du repos compensateur de remplacement. Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre une journée ou demie journée à leur choix, à des dates déterminées en commun accord avec l'employeur, en dehors de la période définie par l'article 6-2-4 c) de la convention collective nationale, entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, et au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos.

En tout état de cause, sauf accord particulier, cette contrepartie ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même nature déjà accordée aux travailleurs de nuit.

Article 5 **Conditions de travail**

(Modifié par avenant n° 1 du 29 janvier 2004, étendu par arrêté du 9 juin 2004, JO 23 juin 2004)

— L'organisation ou les organisations du temps de travail mises en place doivent permettre aux salariés concernés de concilier leur vie professionnelle et familiale.

— L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation sur un emploi de nuit selon les dispositions fixées ci-dessus, le travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

— Tout travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une surveillance médicale particulière, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître.

— Le salarié occupant un poste de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Dans un délai raisonnable, l'employeur s'engage à proposer à l'intéressé un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut un emploi équivalent. Dès leur affectation à un poste de jour, les salariés ne bénéficieront plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit prévues par le présent accord (notamment la contrepartie sous forme de repos ou la contrepartie moitié en repos/ moitié sous forme de salaire).

— Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

— Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus, l'intéressé pourra refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

— Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives de travail effectif accompli dans la plage de nuit définie à l'article 1 selon les catégories d'emplois visées, le travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus bénéficiera d'un temps de pause minimum de 20 minutes lui permettant de se reposer et de se restaurer, conformément avec la réglementation du travail et les dispositions conventionnelles.

— Le travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en matière de repos quotidien.

— Le travailleur de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification professionnelle et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement ne sera possible que si l'employeur justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié ou aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou en cas de refus du salarié d'accepter un tel poste.

— La travailleuse de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus en état de grossesse médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de prolongation prévue par la loi, n'excédant pas un mois, décidée par

le médecin du travail. Pendant cette période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions les conditions légales.

1-1 Amélioration des conditions de travail travailleurs de nuit

Chaque entreprise de la branche devra étudier et prendre les mesures suivantes en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit au sens de l'accord :

- de manière générale, afin de limiter autant que faire se peut le recours au travail de nuit et aux dérogations aux durées maximales de travail de nuit, étudier et organiser en priorité la mise en place de dispositifs adaptés d'aménagement du temps de travail (modulation du temps de travail, recours aux emplois à temps partiel partagé, rotation du personnel,...)
- améliorer les conditions des temps de pauses des travailleurs de nuit, notamment la pause repas (fourniture d'équipements nécessaires au repos et à la confection des repas).
- permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans les conditions respectant les temps de repos nécessaires entre les temps de travail et les temps de formation.
- mettre en place une programmation du travail de nuit permettant, autant que possible, une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, pour une meilleure conciliation du temps de travail et du temps de repos quotidien ou hebdomadaire.
- mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit.
- informer et consulter les représentants du personnel (CE, CHSCT, DP) lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure qui s'avérerait nécessaire pour la protection de la santé physique ou mentale des travailleurs de nuit.

1-2 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne peuvent être pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, les partenaires sociaux rappellent expressément la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 123-1 du code du travail. En conséquence, la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et favoriser leur progression professionnelle.

1-3 Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise, dans le cadre des congés individuels de formation, ainsi que des mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience, et de toutes autres dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ou à venir relatives à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires du présent accord, demandent aux entreprises de la branche de veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informer le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

1-4 Représentation du personnel

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droit des représentants élus du personnel, notamment dans l'exercice de leurs mandats.

Article 6 Révision - Adaptation

Le présent accord a été négocié et signé conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 sur l'encadrement du travail de nuit et du décret du 3 mai 2002. En cas de parution de nouvelles dispositions légales ou réglementaires sur le travail de nuit, les parties signataires conviennent de se réunir et d'examiner les conséquences des nouveaux textes sur le présent accord, pouvant aller jusqu'à une nouvelle négociation.

Article 7 Extension

Le présent accord fait l'objet d'une procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il sera applicable

à l'ensemble de la profession à compter du surlendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension. Les dispositions non déroatoires sont applicables dès la date de signature du présent accord pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire. ⁽¹⁾

(1) NDLR : La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.

Travail saisonnier

Avenant n° 37 du 17 juillet 2017

[Étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 12 janv. 2018, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel, excepté les dispositions conventionnelles déjà en vigueur]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

En application de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont décidé, après négociations, de regrouper, par la signature du présent avenant dédié au travail saisonnier, d'une part les dispositions conventionnelles déjà existantes, notamment s'agissant de la reconduction des contrats à caractère saisonnier et d'autre part de nouvelles dispositions conventionnelles, en particulier sur la prise en compte de l'ancienneté, ces dernières étant applicables dès l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 1 Clause conventionnelle

(Voir Art. 3.2.2)

Article 2 Information des salariés saisonniers

(Voir Art. 3.2.2)

Article 3 Prise en compte de l'ancienneté

(Voir Art. 3.2.2)

Article 4 Période d'essai en cas de COD saisonniers successifs ou d'embauché en CDI

(Voir Art. 3.2.3)

Article 5 Renforcement de la formation des salariés saisonniers

Les partenaires sociaux de la Branche entendent se rapprocher de leur OPCA pour mettre en place les conditions et le financement d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POE collective), avec pour objectif de former des demandeurs d'emploi afin de les orienter vers des métiers de la branche qui recrutent, identifiés après diagnostic. Les contrats saisonniers feront partie des publics visés par la POE collective.

La CPNEFP de la Branche est chargée d'examiner, en relation avec l'OPCA de branche, toutes les mesures susceptibles de renforcer la professionnalisation des salariés saisonniers, avant, pendant et après la durée du contrat à caractère saisonnier.

Article 6 Effort de CDIisation des contrats à caractère saisonnier

Les partenaires sociaux rappellent les différents dispositifs existants dans la branche permettant une CDIisation des emplois à caractère saisonnier :

Transformation des contrats saisonniers en CDI-Emploi Formation prévue dans le cadre de l'Accord cadre relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle du 18 janvier 2012 étendu. Ces

CDI-Emploi formation, comportent un engagement réciproque sur 5 ans des parties au contrat de travail en matière de formation.

Transformation des contrats saisonniers en CDI Travail intermittent prévue dans le cadre de l'Accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus. Les CDI Travail intermittent comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lissage de la rémunération.

Ces différents dispositifs feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la Branche que des salariés saisonniers.

Article 7

Durée-Suivi - Formalités et extension - Entrée en vigueur - Révision et dénonciation du présent Avenant

Le présent Avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi annuel, afin d'examiner notamment l'application pratique de ses dispositions et les dispositions à améliorer ou ajouter.

Le présent Avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, excepté concernant les dispositions conventionnelles déjà applicables telles que reprises à l'article 1, à l'article 3 paragraphes 2 et 3, et à l'article 6.

Il pourra être dénoncé ou révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Régime de prévoyance

Accord du 9 mars 2004

[Étendu par arr. 15 juill. 2004, JO 25 juill.]

Mod. par Avenant n° 1, 26 oct. 2004, étendu par arr. 10 févr. 2005, JO 27 févr.

Avenant n° 2, 21 juill. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 3, 10 mars 2010, étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2010

Mod. par Avenant n° 4, 14 déc. 2010, étendu par arr. 8 juill. 2011, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Avenant n° 7, 8 févr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill. applicable à compter du 1^{er} sept. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 12, 17 janv. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 3 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 13, 23 févr. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 14, 27 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 15, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FO FGTA ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord a pour but la mise en place d'un régime de prévoyance pour les entreprises entrant dans le champ

d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale étendue de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993, tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, y compris les saisonniers, comme ci-après définis :
— Les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

et,

— Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Article 3 **Conditions d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 15, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

FO FGTA ;

CGT.

Les garanties définies ci-après sont acquises dans les conditions suivantes :

Pour les salariés permanents (tous contrats) et les salariés saisonniers :

— garantie décès-invalidité absolue et définitive: sans condition d'ancienneté ;

— garantie indemnités journalières, y compris au titre du maintien de salaire, et rentes invalidité : après 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de suites ou de conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle).

Article 4 **Risques couverts**

Mod. par Avenant n° 1 26 oct. 2004, étendu par arr. 10 févr. 2005, JO 27 févr., applicable à compter de son extension

Mod. par Avenant n° 3, 10 mars 2010, étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2010

Mod. par Avenant n° 4, 14 déc. 2010, étendu par arr. 8 juill. 2011, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 7, 8 févr. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill. applicable à compter du 1^{er} sept. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc..

Les dispositions modifiant les articles 4-1-2 et 4-1-3 prennent effet au 1^{er} janv. 2013

Les dispositions modifiant l'article 4-2-3 prennent effet au 1^{er} janv. 2014

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 13, 23 févr. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 14, 27 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.
Syndicat(s) de salariés :
INOVA CFE-CGC ;
CFDT ;
CGT ;
FGTA FO.

Le présent accord institue au profit des salariés visés par les articles 2 et 3, les garanties suivantes :

- Décès, Invalidité Absolue et Définitive, double effet, décès accidentel
- Rente éducation ou Rente de conjoint si pas d'enfant à charge au moment du décès
- Indemnités journalières (Maintien de salaire et Incapacité Temporaire Totale)
- Rentes (Incapacité Permanente et Invalidité)

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) Pour l'ensemble de cet accord, les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties et aux cotisations sont définies comme suit :

- Tranche 1 ou «T1» : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
- Tranche 2 ou «T2» : fraction du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

4-1

Garantie décès - Invalidité Absolue et Définitive

4-1-1

Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé de décès.

Concernant les salariés en arrêt de travail, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire annuel brut est reconstitué à partir de la rémunération mentionnée au contrat de travail.

Concernant les saisonniers en dehors des périodes d'activité, dans le cas des saisonniers non inscrits aux effectifs d'une entreprise de la branche au moment du décès et bénéficiant de la présente garantie conformément à l'art 3, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès correspond à la moitié des salaires bruts soumis à cotisations sociales dans une ou plusieurs entreprises de la Branche au cours des 24 mois civils ayant précédé le décès.

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) Le salaire de référence est limité aux Tranches 1 et 2.

4-1-2

Garantie décès des non cadres

(Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu ; Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu ; Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) En cas de décès toutes causes de salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, il est versé un capital dont le montant est égal à 150 % du salaire de référence quelle que soit la situation de famille du salarié, majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge tel que défini à l'article 4-1-6 de l'accord de prévoyance.

De plus, il est versé à chaque enfant encore à charge une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel de 8 % du salaire de référence jusqu'à 18 ans sans condition ou 26 ans en cas de poursuite d'études.

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) En l'absence d'enfants à charge, une rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 8 % du salaire de référence est versée jusqu'au l'âge légal de départ à la retraite du bénéficiaire.

(Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu) Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation ou le cas échéant de la rente temporaire de conjoint est au minimum égal à 1 400 euros.

(Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu) Les rentes « des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 Bis de la CCN de 1947 » sont assurées par l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP). Le salaire de référence servant au calcul des rentes est au minimum de 7623 €.

4-1-3

Garantie décès des cadres

(Avenant n° 13, 23 févr. 2018, étendu)

Seules les garanties suivantes sont modifiées, les autres garanties relatives au Décès - invalidité absolue et définitive (IAD) restent inchangées :

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, il est versé :

— un capital dont le montant est égal à :

Situation de famille	Montant (en % du salaire de référence TA et TB)
Salarié sans enfant à charge	400 %
Salarié avec 1 enfant à charge	500 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100 %

— une rente éducation fixée comme suit :

Âge de l'enfant	Montant (en % du salaire de référence TA uniquement)
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	12 %
Jusqu'au 21 ^{ème} anniversaire (26 ^{ème} anniversaire si poursuites d'études)	17 %

Le montant de la rente minimale égale à 1.400 € par an

Il y a doublement de la rente pour les orphelins de père et de mère

Et une rente de conjoint substitutive est mise en place : si pas d'enfant à charge, versement d'une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite égal à 8 %.

4-1-4

Garanties communes cadre et non cadre

Décès accidentel

Le capital «toutes causes» est doublé en cas de décès accidentel (en fonction de l'option choisie pour les cadres). L'accident se définit d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Double effet :

En cas de décès du conjoint survivant, du concubin, ou du partenaire du PACS (sous réserve des conditions prévues à l'art 4-1-5 du présent Accord), qu'il soit simultané ou postérieur au décès du participant, il est versé à chaque enfant à charge du conjoint survivant, au sens fiscal, une somme égale à 100 % du capital de base, répartie par parts égales entre eux.

Seuls les enfants du conjoint, du concubin, ou du partenaire du PACS décédé issus de l'union ouvrent droit aux majorations familiales. Au moment du décès du participant, l'Institution délivre un certificat attestant qu'il est couvert gratuitement contre le risque décès, tant qu'il justifie avoir la charge d'au moins un enfant du conjoint, du concubin ou du partenaire du PACS, décédé issu de l'union.

Invalidité Absolue et Définitive (IAD)

(Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu)

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (v. article 4.3.3)

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant la date d'effet de sa retraite :

— soit invalide 3^{ème} catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,

— soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

À la demande de l'intéressé, le capital pourra être versé en deux fois, le deuxième versement intervenant à la date anniversaire du premier.

Rente handicap

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 587,29 € pour l'année 2023.

La rente peut être versée sous forme de capital, le montant de ce capital est égal à 80 % du montant du capital

constitutif de la rente

L'évolution de la prestation de base de cette rente handicap sera déterminée suivant l'évolution du point de référence OCIRP.

Bénéficiaires :

Sont bénéficiaires de la présente garantie le ou les enfants handicapés du salarié, reconnus à la date du décès, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Les enfants handicapés sont ceux atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite «valide», ou tel que défini par l'article 199 septies du Code général des impôts

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès du participant, de la nature de l'infirmité physique ou mentale dont est/sont atteint(s) le(s) bénéficiaire(s) potentiels.

La reconnaissance du handicap est effectuée par le médecin conseil de l'OCIRP.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier, notamment :

- un justificatif de taux d'incapacité reconnu par la COTOREP, CDES ou CDAPH (la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées remplace les COTOREP ET CDES depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées).
- la preuve de l'attribution d'une prestation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- un certificat d'admission en établissement spécialisé.

Date d'effet, durée et paiement des rentes :

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès du salarié, sous réserve de la réception par l'organisme assureur des pièces justificatives demandées. Si la déclaration est faite après un délai d'un an, les prestations prendront effet à partir du premier jour du mois civil suivant la date de la demande de liquidation des prestations, sous réserve de la réception par l'organisme assureur des pièces justificatives demandées.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Allocation obsèques (Avenant n° 3, 10 mars 2010, étendu)

(Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu ; Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) En cas de décès de salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ou de salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, du conjoint ou d'un enfant à charge, tels que définis respectivement par les articles 4-1-5 et 4-1-6 de l'accord professionnel de prévoyance, il est versé une allocation d'obsèques égale à 150 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 4 327,50 euros en 2010 compte tenu du PMSS en vigueur pour cette même année).

Pour les enfants à charge de moins de 12 ans l'allocation obsèques est limitée aux frais réels.

La cotisation relative à cette garantie est incluse dans la cotisation des garanties décès du régime.

(Avenant n° 8, 13 nov. 2013, étendu) Le taux de cotisation de la garantie allocation obsèques s'élève à 0,02 % TA/TB pour « les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 Bis de la CCN de 1947 et les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 Bis de la CCN de 1947 ».

4-1-5

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) - Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié non divorcé ni séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).
- le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel depuis plus de 1 an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même ;

La condition de durée de 1 an dans le cas précité est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et

répondent à la définition donnée à l'article 4.1.6 du présent accord, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

4-1-6

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) - Définition des enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié tous ses enfants y compris reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait la garde ou s'il s'agit d'enfant du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire. Les enfants ainsi définis doivent :

— être âgés de moins de 18 ans ; être âgés de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au Revenu de Solidarité Active mensuel, (revenu minimum légal en vigueur)

— être âgés de 21 ans et de moins de 26 ans s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au Revenu de Solidarité Active mensuel, (revenu minimum légal en vigueur) et :

m s'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé et de pouvoir en justifier annuellement par un certificat de scolarité ;

m ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi ;

m ou sont sous contrat d'apprentissage ;

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, si les enfants sont titulaires de la carte d'invalidité ou la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles, et que leur état d'invalidité est survenu avant leur 26^{ème} anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

4-1-7

Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

— en premier lieu, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ;

— en l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé, dans l'ordre suivant :

— à son conjoint marié, concubin de fait ou partenaire lié au salarié par un Pacte civil de solidarité (PACS) ;

— à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;

— à défaut, à ses parents, par parts égales ;

— à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;

— et à défaut, à ses ayants droits suivant la dévolution successorale.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne (si enfant mineur : à son représentant légal) au titre de laquelle elle a été accordée.

4-1-8

Bénéficiaires des rentes éducation ou rente de conjoint si pas d'enfants à charge

Les rentes éducation prévues à l'article 4.1 de l'Accord sont versées à chacun des enfants à charge du participant à la date de son décès (si enfant mineur : à son représentant légal).

En l'absence d'enfant à charge au moment du décès, les rentes de conjoint temporaire prévues à l'article 4.1 sont versées au conjoint jusqu'à son 60^{ème} anniversaire.

4-1-9

Maintien de la garantie de la garantie décès-invalidité absolue et définitive

(Résultant de l'avenant n° 1 du 26 octobre 2004, étendu par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005)

Les garanties décès - invalidité absolue et définitive sont maintenues tant que se poursuit l'incapacité de travail ou le classement en invalidité, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations du Gestionnaire, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

En cas de décès, les prestations périodiques prévues (rentes éducation / rentes de conjoint), sont revalorisées selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5.

L'assiette de calcul de la prestation sera égale à l'assiette calculée au 1^{er} jour de l'arrêt de travail, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation prévue à l'article 7.

Le changement d'organisme désigné à l'article 6-1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'ancien

organisme Gestionnaire, au profit des personnes visées ci-dessus.

Dans ce cas, seule la revalorisation des prestations décès versées sous forme de rente sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme Gestionnaire, la revalorisation des prestations assurées par l'OCIRP (rentes éducation/rentes de conjoint des salariés non cadres) sera poursuivie par l'OCIRP.

4-2

Garanties Indemnités Journalières en cas d'arrêt de travail

4-2-1

Définition des garanties

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

4-2-2

Salaire de référence servant au calcul des prestations Indemnités Journalières

Le salaire de référence servant au calcul des prestations Indemnités Journalières correspond à 1/12^{ème} du salaire annuel net fiscal des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, diminué des contributions sociales non déductibles.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'arrêt de travail, le salaire annuel net fiscal sera reconstitué à partir de la rémunération mentionnée au contrat de travail.

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) Le salaire de référence est limité aux Tranches 1 et 2.

4-2-3

Montant des prestations

A)

Maintien de salaire

Indemnités journalières (à destination du salarié)

Pour les salariés répondant aux critères d'ancienneté définis à l'article 3, des indemnités complémentaires sont versées pendant les durées d'indemnisation prévues par l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977, avec une indemnisation minimum de 60 jours.

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)

Ancienneté dans la branche	Durée totale d'indemnisation
Moins de 6 ans(1)	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours
(1) La garantie «Maintien de salaire» est ouverte aux salariés ayant douze mois (continus ou non) dans l'entreprise. Dans les cas des suites ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle aucune condition d'ancienneté n'est requise	

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 décembre 1977, la durée totale d'indemnisation mentionnée dans le tableau ci-dessus tient compte des indemnités déjà versées au titre du présent régime durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré.

(Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu) Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de la Sécurité Sociale :

-
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
 - à compter du 7^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

de sorte que le montant total de l'indemnisation, y compris les charges sociales salariales éventuellement dues sur la prestation complémentaire, ajouté aux indemnités journalières nettes de la Sécurité Sociale, permette au salarié de toucher 100 % de son salaire de référence.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200 h/trimestre), les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

Indemnisation des charges sociales patronales (à destination de l'employeur)

Les prestations décrites ci-dessus sont majorées des charges sociales patronales dans la limite d'un montant de 40 %, durant les périodes couvertes et tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte.

Dès lors que le contrat de travail du bénéficiaire est rompu, la prestation complémentaire n'est plus soumise à charges sociales (hors CSG-CRDS).

B

Incapacité temporaire totale (en relais du maintien de salaire) (Avenant n° 14, 27 déc. 2018, étendu)

À la suite des garanties maintien de salaire, les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de la Sécurité sociale, de sorte que le montant global de l'indemnisation perçue par le salarié soit égal à 80 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières nettes de la Sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. Le montant global de l'indemnisation perçue par le salarié passe à 90 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières nettes de la Sécurité sociale, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Dans le cas des salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

4-2-4

Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,

4-3

Garanties Rentes en cas d'arrêt de travail

4-3-1

Définition des garanties

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par le Gestionnaire.

4-3-2

Salaire de référence servant au calcul des prestations Rentes

Le salaire de référence servant au calcul des prestations Rentes est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire annuel brut est reconstitué à partir de la rémunération mentionnée au contrat de travail.

Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu Le salaire de référence est limité aux Tranches 1 et 2.

4-3-3
(Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu) - Montant des prestations

A
Incapacité permanente

La reconnaissance par la Sécurité Sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité est fixé au sens de l'article L. 434-2 du code de Sécurité Sociale, ouvre droit à une rente d'un montant annuel de :

- 30 % du salaire de référence pour une incapacité permanente 66 % ;
- 10 % du salaire de référence pour une incapacité permanente 33 % et < 66 %

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des originaux de la Sécurité Sociale.

B
Invalidité

Le montant annuel de la rente versée en complément de celles de la Sécurité Sociale, est égal à :

- 30 % du salaire de référence en 3^{ème} catégorie ;
- 30 % du salaire de référence en 2^{ème} catégorie ;
- 20 % du salaire de référence en 1^{ère} catégorie.

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des originaux de la Sécurité Sociale.

Dans le cas des salariés ne remplissant pas les conditions d'ouvertures aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

4-3-4
Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

(Avenant n° 4, 14 déc. 2010, étendu) Le versement cesse :

- À la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale,
- À la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité sociale (pour la garantie invalidité),
- À la date où le taux d'incapacité accident de travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente),
- À la date de liquidation effective de la pension de vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail.

4-4
Disposition commune aux articles 4-2 et 4-3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net servant de base au calcul des prestations Indemnités Journalières (art 4.2.2).

Article 5
Revalorisation des prestations

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon l'évolution de la valeur du point salaire de la branche de l'Hôtellerie de Plein Air dans la limite de 90 % du taux de rendement

de l'actif général de l'organisme assureur net du taux technique, exceptées les Rentes éducation, de conjoint et handicap pour lesquelles la revalorisation de la prestation pourra être appliquée sur décision du Conseil d'Administration de l'assureur.

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 5 bis Degré Élevé de Solidarité

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance de la Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air met en place des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des cotisations des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité mutualisé.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions via l'organisme assureur retenu par leur employeur. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

Article 6 Modalités d'adhésion

Mod. par Avenant n° 3, 10 mars 2010, étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2010

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

6.1

(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu) - Organismes assureurs recommandés

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance et la gestion du présent régime «Prévoyance», aux organismes assureurs suivant :

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21 rue Laffitte - 75009 Paris.

— OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris pour les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap prévues par l'accord de prévoyance.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront 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.

6-2 Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du 2^{ème} mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutes les entreprises relevant du présent accord rejoindront l'organisme désigné au plus tard à cette date.

Toute entreprise relevant du champ d'activité professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air, qui sera créée à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, devra obligatoirement adhérer à l'organisme désigné.

Les entreprises qui auraient souscrit antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, la couverture de risques similaires⁽²⁾, pourront choisir entre :

(2) Cette appréciation s'effectue par catégorie de salariés (cadres et non-cadres)

- Adhérer à la CRI Prévoyance après dénonciation des contrats souscrits auprès d'autres organismes,
- Maintenir leur ancien contrat si celui-ci offre des prestations supérieures à celles définies dans le présent accord.

6-3 Mesure transitoire

Toute demande d'adhésion formulée au-delà du 31 décembre 2005, et hors le cas des entreprises nouvellement créées, ne participant pas à la mutualisation, sera soumise à la Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire ou d'une indemnité correspondant au différentiel entre le «risque» de cette entreprise et «les risques» de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

6-4 Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, le Gestionnaire désigné prendra en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, le Gestionnaire désigné ne prendra en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où cela n'a pas été prévu par le précédent organisme assureur.⁽³⁾

(3) La revalorisation des rentes non cadre sera assurée par l'OCIRP / celle des cadres par la CRI Prévoyance.

Les indemnisations accordées par le Gestionnaire désigné au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. Le Gestionnaire étudiera l'impact de ce maintien et à l'issue de la première année soumettra éventuellement à la Commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

Article 7 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 Modalités de dénonciation et de révision de l'accord

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent accord à condition de respecter un préavis de 3 mois et de le notifier par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire.

Cette lettre devra indiquer les motifs de la dénonciation ou de la révision, et dans ce dernier cas, être accompagnée d'un projet de modification de tout ou partie du présent accord.

L'accord dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte et ce dans les conditions définies à l'article L. 132-8 du code du travail.

D'autre part, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les cinq ans.

Article 9

Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

Compétence et attributions :

La Commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord, notamment :

— l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme désigné chaque année, au plus tard le 30 juin de l'année $n + 1$.

En particulier, ladite Commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par le gestionnaire. Elle peut demander à l'organisme désigné des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix de l'organisme désigné.

Composition et fonctionnement :

La Commission paritaire de gestion est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et de représentants de l'organisation syndicale patronale en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La durée du mandat est de 2 ans.

La Commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant de l'organisation syndicale des employeurs.

Elle se réunit au moins 1 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la Commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le secrétariat de la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air (FNHPA). L'ordre du jour est établi par le Président et le Secrétaire.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais liés à la participation des membres de la Commission paritaire de gestion (déplacement, repas) sont pris en charge par l'organisme désigné sur présentation des justificatifs.

Article 10

Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

— L'organisme désigné réalise une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité Sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par l'organisme désigné et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

— Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par l'organisme désigné, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

Article 11

Financement du régime

Mod. par Avenant n° 14, 27 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 15, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :
 INOVA CFE CGC ;
 Fédération des Services CFDT ;
 FO FGTA ;
 CGT.

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :
 Organisation(s) patronale(s) :
 FNHPA.
 Syndicat(s) de salariés :
 INOVA CFE-CGC ;
 CFDT ;
 CGT ;
 FGTA FO.

Taux contractuels à effet au 1^{er} janvier 2020 (correctif apporté à l'avenant n° 13) (Avenant n° 15, 3 févr. 2020, étendu)

Salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (y compris saisonniers) (Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)

	Part patronale Tranches 1 et 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Part salariale Tranches 1 et 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Total Tranches 1 et 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)
Maintien de salaire	0,45 %	0 %	0,45 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

Salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche 1(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Tranche 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Tranche 1(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Tranche 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Tranche 1(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)	Tranche 2(Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu)
Maintien de salaire	0,40 %	0,71 %	0 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet	1,06 %	0,33 %	0 %	0,47 %	1,06 %	0,80 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente handicap	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,90 %	1,05 %	0,10 %	1,05 %	2,00 %	2,10 %

Ce qui annule les taux appelés à effet du 1^{er} janvier 2019

Article 11 bis **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 16, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

• Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu notamment suite à une maladie, une maternité ou un accident, ainsi qu'en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée sans limite de durée, moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

— Soit d'un maintien total ou partiel de rémunération,

— Soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

— Soit de toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Ce maintien donne lieu à paiement des cotisations excepté pour le salarié en incapacité de travail ou en invalidité exonéré de ce paiement dans les conditions prévues contractuellement.

Assiette des cotisations :

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui bénéficie d'un maintien total de salaire cotise sur la base de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maintien total de salaire versé par l'employeur, le salaire de référence servant de base à l'assiette des cotisations s'entend de la rémunération perçue au cours des 12 mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de suspension de son contrat de travail, le salaire de référence pris en compte le cas échéant pour le calcul des prestations et des cotisations est celui figurant au contrat de travail.

• Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont, notamment, dans les cas suivants :

— Congé de formation,

— Congé parental d'éducation,

— Congé sabbatique,

— Congé pour création d'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, les garanties Décès peuvent être maintenues pendant la suspension de leur contrat de travail à la demande du salarié concerné moyennant le paiement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire d'activité. Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive du Salarié des cotisations relatives aux garanties maintenues.

Article 12 **Difficulté d'interprétation de l'accord**

La Commission paritaire de gestion prévue à l'article 9 du présent Accord, examinera les difficultés d'application du présent accord qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

Article 13 **Extension**

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application

de la Convention collective nationale étendue du 2 juin 1993 et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Avenant n°2 du 21 juillet 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars]

(Les dispositions relatives à la portabilité sont remplacées par Avenant n° 11 du 26 juin 2015)

Préambule

Considérant que l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance, relative au maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Considérant qu'au regard des règles d'exonérations sociales des contributions patronales de prévoyance, telles que prévues par les articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale, une mise en conformité des conditions d'accès du personnel bénéficiaire au régime de prévoyance, est nécessaire.

Les partenaires sociaux de la Branche HPA réunis en commission mixte paritaire le 12 mai 2009 sont donc convenus de compléter et de modifier l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire en date du 9 mars 2004.

Article 1 Champ d'Application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 Portabilité des Droits de Prévoyance

(Les dispositions relatives à la portabilité sont remplacées par Avenant n° 11 du 26 juin 2015)

Les salariés dont le contrat de travail est rompu, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et pris en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance. Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l'ancien employeur de la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

2-1 Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

La portabilité est applicable à la date de cessation du contrat de travail et cesse dès lors que le bénéficiaire retrouve un emploi ou prend sa retraite. Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations d'assurance chômage lorsqu'elle intervient pendant la période de maintien des droits.

2-2 Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que prévu à l'article 2 du présent avenant, est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la Branche susvisée, sans contrepartie de cotisation pour le premier exercice d'application.

2-3 Date d'effet des dispositions

La date d'effet des dispositions définies dans le présent article 2 est fixée au 1^{er} mai 2009.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant s'engagent à poursuivre les négociations pour régler les différents aspects pratiques et méthodologiques qui découlent de la déclinaison du principe de portabilité des garanties prévoyance.

Article 3
Définition du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance

(Voir l'article 2 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 4
Conditions d'ancienneté

(Voir l'article 3 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 5
Hiérarchie de normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6
Date d'effet, dépôt, extension

Exceptées les dispositions de l'article 2 dont la date d'effet est fixée au 1^{er} mai 2009, les autres dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2010.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20/08/2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Avenant n° 3 du 10 mars 2010

[Étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars]

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche HPA, réunis en Commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, par les dispositions ci-dessous énoncées.

Article 1
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2
Modification des garanties communes cadres et non-cadres

(Voir l'article 4-1-4 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 3
Modification des garanties décès des non-cadres

(Voir l'article 4-1-2 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 4
Modification des garanties décès des cadres

(Voir l'article 4-1-3 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 5
Désignation des organismes assureurs

(Voir l'article 6-1 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 6
Financement du régime

(Voir les articles 11-2 et 11-3 de l'accord du 9 mars 2004)

Article 7 **Suivi du régime de prévoyance**

Compte-tenu des extensions de garanties mises en place par le présent avenant, et dans le souci d'une gestion saine et responsable, les partenaires sociaux décident des mesures suivantes :

— Au terme de deux exercices pleins, Aprionis présente un bilan chiffré des résultats du régime, tel que complété par les présentes extensions de garanties ;

— Chaque année, un bilan annuel chiffré établi par Aprionis, mesure les effets sur le régime des extensions de garanties mises en place, par rapport à ceux découlant des seules garanties initiales.

Article 8 **Caractère impératif du présent avenant**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 9 **Date d'effet, dépôt, extension**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2010.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Article 10 **Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance**

Conformément à l'article 2-3 de l'avenant n° 2 relatif à la portabilité des droits prévoyance, les partenaires sociaux précisent que le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations est le même salaire que celui défini dans l'accord du 9 mars 2004. S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité, elles seront limitées au montant des allocations chômage.

Avenant n° 5 du 31 janvier 2012

[Étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août]

Mod. par Avenant n° 7, 8 févr. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FO FGTA.

Préambule

Compte tenu des résultats constatés sur le régime de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission mixte paritaire le 31 janvier 2012 ont décidé, en accord avec l'organisme assureur désigné, d'appliquer un taux d'appel de 70 % sur les cotisations du régime de prévoyance prévues par l'article 11 de l'Accord susvisé, à l'exception de celles payées par les employeurs sur la tranche A des salariés cadres. En effet, cette dernière ne peut pas faire l'objet d'une baisse compte tenu du taux de cotisation minimum imposé par les dispositions inscrites dans la Convention Collective Nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

En conséquence, le présent avenant met en place les dispositions ci-dessous exposées :

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité est définie à l'article 1-1 de la convention collective nationale du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans le dispositif prévoyance mis en place par l'accord national de la branche de l'Hôtellerie de Plein Air du 9 mars 2004, le principe d'un taux d'appel applicable aux cotisations du régime, sur une durée de 2 ans. Ce taux d'appel permet de faire varier la cotisation contractuelle fixée dans l'accord national de prévoyance.

Article 3

Cotisations applicables

Mod. par Avenant n° 7, 8 févr. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 9, 7 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

(Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu)

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 Bis de la CCN de 1947 (y compris saisonnier)

Taux conventionnel

Garanties	Part Patronale Tranches A et B	Part Salariale Tranches A et B	Total
Maintien de salaire	0.45 %	/	0.45 %
Incapacité et Invalidité	/	0.30 %	0.30 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint*	0.05 %	0.20 %	0.25 %
Total	0.50 %	0.50 %	1 %
* La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.) est de 0.09 % TA TB depuis le 1 ^{er} janvier 2013			

Taux d'appel au 1^{er} janvier 2015

Garanties	Part Patronale Tranches A et B	Part Salariale Tranches A et B	Total
Maintien de salaire	0.20 %	/	0.20 %
Incapacité et Invalidité	/	0.12 %	0.12 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint*	0.03 %	0.10 %	0.13 %
Total	0.23 %	0.22 %	0.45 %
* La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.) est de 0.09 % TA TB depuis le 1 ^{er} janvier 2013			

(Avenant n° 10, 22 déc. 2014, étendu)

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 Bis de la CCN de 1947

Taux conventionnel

Garanties	Part Patronale		Part Salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de salaire	0.40 %	0.71 %	/	/	0.40 %	0.71 %
Incapacité et Invalidité	0.35 %	/	/	0.58 %	0.35 %	0.58 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint*	1.15 %	0.34 %	/	0.47 %	1.15 %	0.81 %
Mise à jour (juillet 2025)						

Garanties	Part Patronale		Part Salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Total	1.90 %	1.05 %	/	1.05 %	1.90 %	2.10 %
* La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.) est de 0.09 % TA TB depuis le 1 ^{er} janvier 2013						

Taux d'appel au 1^{er} janvier 2015

Garanties	Part Patronale		Part Salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de salaire	/	0.32 %	/	/	/	0.32 %
Incapacité et Invalidité	0.35 %	/	/	0.26 %	0.35 %	0.26 %
Décès - IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint*	1.15 %	0.155 %	/	0.215 %	1.15 %	0.37 %
Total	1.50 %	0.475 %	/	0.475 %	1.50 %	0.95 %
* La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.) est de 0.09 % TA TB depuis le 1 ^{er} janvier 2013						

La commission paritaire de gestion du régime de prévoyance prévue à l'article 9 de l'Accord du national du 9 mars 2004 procédera à un bilan, en relation avec l'organisme assureur désigné, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Afin de mesurer l'impact sur l'équilibre du régime conventionnel, un point de situation, sur la base des cotisations du premier semestre 2012 (du 1^{er} janvier au 30 juin 2012), sera effectué lors de la commission paritaire de prévoyance qui statuera sur la reconduction ou non du taux d'appel, au plus tard le 30 septembre 2012.

Article 4

Caractère impératif du présent avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 5

Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article No. 911-3 du code du Sécurité sociale.

Le présent avenant ayant pour effet une baisse du taux de cotisations des ressortissants du régime, les parties signataires conviennent qu'il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une durée de 24 mois.

Avenant n° 6 du 15 mars 2012

[Étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'Hôtellerie de plein air (FNHPA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, réunis en Commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord professionnel de prévoyance du 9 mars 2004, afin de créer un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche de l'Hôtellerie de Plein Air. Le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social est dénommé «Fonds d'action sociale prévoyance HPA»

Article 1

Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit de personnes dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt. Elles ont un caractère non contributif.

Article 3

Les bénéficiaires du fonds

Les bénéficiaires sont les salariés cadres et non cadres, permanents ou saisonniers, couverts par le régime de prévoyance de la branche HPA assuré et géré par Humanis Prévoyance.

Article 4

Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par deux modes de financement :

- un prélèvement de 1 % sur les cotisations prévoyance du régime de la branche, déduit sur les frais de gestion de l'organisme désigné Humanis Prévoyance.
- un prélèvement de 15 % sur les excédents techniques éventuels du régime de prévoyance de la branche.

Article 5

Choix du mode de gestion du fonds

Il est instauré une commission paritaire d'action sociale HPA, chargée de l'administration et du suivi du fonds social dédié HPA.

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes au présent avenant et de représentants de l'organisation syndicale patronale en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée, pour une durée de un an reconductible tacitement, selon les critères définis par la commission paritaire d'action sociale HPA, à l'institution gestionnaire du Groupe Humanis. Cette gestion déléguée fera l'objet d'un compte-rendu à la commission paritaire d'action sociale HPA, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation consentie à Humanis pourra prendre fin par décision de la commission paritaire d'action sociale HPA, moyennant un délai de prévenance de Trois mois avant la date anniversaire.

Article 6

Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du jour de sa signature.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Avenant n° 11 du 26 juin 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Préambule

Dans le cadre de la mise en conformité de l'Accord national professionnel du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire à la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives de salariés, réunies en Commission mixte paritaire, ont décidé de modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés relevant du champ d'application de l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air en date du 2 juin 1993.

En conséquence, l'Accord précité du 9 mars 2004 est modifié comme suit.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité est définie à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Maintien des garanties au titre de l'article L 911-8 du Code de la Sécurité Sociale

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les dispositions concernant la «Portabilité des droits de prévoyance» instaurées par l'avenant n° 2 du 21 juillet 2009 à l'Accord sont remplacées comme suit :

«Maintien des garanties au titre de l'article L 911-8 du Code de la Sécurité Sociale :

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a)

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

b)
Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code du Travail et celles prévues au A de l'article 4.2.3 du présent Accord dites «maintien de salaire» ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c)
Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

d)
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'Incapacité Temporaire de Travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e)
Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).»

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander, l'extension du présent avenant.

Article 4
Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du Code du Travail et L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Chèques-vacances

Accord du 28 mars 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 411-1 à L. 411-12, et D. 411-6-1 du code du tourisme, les partenaires sociaux de la branche, soucieux :

— de favoriser le départ en vacances et l'accès aux loisirs des salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise,

— et de poursuivre leur démarche visant à garantir à ces mêmes salariés des avancées sociales comparables à celles susceptibles d'être proposées dans des entreprises de taille plus importante,

ont décidé :

— de fixer, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en place du dispositif des Chèques-Vacances en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

— de favoriser et simplifier le déploiement du Chèque-Vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise.

La mise en place du système de distribution des Chèques-Vacances au sein de ces entreprises est optionnelle et repose d'une part, sur l'adhésion volontaire des entreprises de la branche au dispositif et d'autre part, sur le choix individuel de chaque salarié de bénéficier de ce dispositif.

Le présent accord mentionnant la valeur du SMIC et celle du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de signature, prendra acte de toute revalorisation apportée sans qu'il soit nécessaire d'engager de nouvelles négociations sur ce point.

Dès son entrée en vigueur telle que fixée à l'article 8 ci-dessous, le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 28 janvier 2005 relatif à la mise en place des chèques - vacances dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air.

Article 1

Conditions d'application du présent accord

1-1

Conditions relatives aux entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises :

— entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale étendue de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993, tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu ;

— ayant un effectif de moins de 50 salariés ;

— dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales, dont la création et les principes de fonctionnement sont fixées par un accord collectif de branche ou territorial, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2221-1 et suivants du code du travail.

1-2

Conditions relatives à l'adhésion au dispositif mis en place par le présent accord

L'adhésion au dispositif par les entreprises visées ci-dessus est facultative.

Cette adhésion est valable pour une durée d'un an correspondant à l'année civile et est renouvelable par tacite reconduction.

L'entreprise qui souhaite adhérer peut le faire, à tout moment, au cours de l'année civile.

Lorsqu'ils existent dans l'entreprise, les délégués du personnel sont préalablement informés et consultés sur la mise en place du dispositif de Chèques-Vacances dans l'entreprise ainsi que sur ses modalités pratiques.

En l'absence de délégués du personnel, le chef d'entreprise informe directement les salariés de la mise en place et des modalités pratiques d'acquisition des Chèques-Vacances (montant des Chèques-Vacances, critères d'attribution retenus par l'employeur, montant de la contribution de l'employeur et celle du salarié, modalités de versement de la contribution salariale, exonérations sociales et fiscales...)

L'entreprise qui ne souhaite pas renouveler son adhésion informe, par courrier joint au bulletin de salaire du mois

d'octobre, l'ensemble du personnel, et les délégués du personnel lorsqu'ils existent, au moins 1 mois avant le début de l'année civile suivante, soit au plus tard le 30 novembre.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des Chèques-Vacances est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé.

Le salarié doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle chaque année civile.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Une note d'information sur le dispositif de chèques-vacances sera remise à chaque salarié.

Article 3

Contribution de l'employeur au financement des Chèques-Vacances

La contribution de l'employeur à l'acquisition par un salarié de Chèques-Vacances ne peut dépasser :

— **80 % de la valeur libératoire des Chèques-Vacances** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

— **50 % de la valeur libératoire des Chèques-Vacances** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte «priorité pour personne handicapée», dans la limite de 15 %.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution en respectant les plafonds indiqués ci-dessus et éventuellement, en fonction des critères objectifs et non discriminatoires qu'il a définis.

Il en informe le personnel et les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

Article 4

Contribution du salarié au financement des Chèques-Vacances

Les salariés souhaitant acquérir des Chèques-Vacances doivent compléter la participation de l'employeur.

Il est décidé que chaque salarié pourra procéder soit à des versements mensuels, pendant une durée de 2 à 10 mois sur l'année civile, soit à un versement global en une fois.

Option 1 : La mensualisation de la contribution du salarié

Chaque année civile, l'employeur transmet à chaque salarié souhaitant acquérir des Chèques-Vacances un plan de mensualisation.

Le salarié devra compléter et signer ce plan de mensualisation portant sur :

- le montant de leur contribution salariale mensuelle ;
- la durée de celle-ci ;
- la répartition entre les chèques de 10 et de 20 €.

Les plans de mensualisation des salariés devront être retournés à l'employeur à une date fixée en fonction du début de l'opération :

- Soit, les salariés autorisent l'employeur à prélever chaque mois le montant des sommes directement sur leur salaire en complétant, chaque année civile, une autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe I.
- Soit, les salariés remettent à l'employeur un chèque bancaire du montant de leur contribution salariale mensuelle, chaque mois, à une date fixée par ce dernier.

Option 2 : La versement global de la contribution du salarié

Les salariés pourront régler en une seule fois le montant annuel de leur contribution soit par chèque bancaire remis à l'employeur à une date fixée par ce dernier, soit par prélèvement sur leur salaire en complétant une autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe II.

Les salariés devront compléter et signer chaque année un document portant sur :

- le montant de leur contribution salariale annuelle globale ;
- la répartition entre les chèques de 10 et de 20 €.

Quelle que soit l'option choisie, l'épargne effectuée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances figurent mensuellement en bas du bulletin de salaire.

Article 5

Exonération de charges sociales

En application des dispositions légales en vigueur, le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et la CRDS et versement transport lorsque ce dernier est versé. Cette exonération est accordée sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales suivantes :

- le montant de la participation de l'employeur ne doit pas excéder 30 % du SMIC brut mensuel par salarié et par an ;
- le montant de la participation de l'employeur aux Chèques-Vacances doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément faisant partie de la rémunération versée par l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives ;
- la contribution annuelle de l'employeur globale ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1^{er} janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le montant du SMIC mensuel en vigueur, charges sociales comprises.

Article 6

Exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié

Sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales énoncées ci-dessus, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC mensuel brut par an.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les dispositions légales en vigueur.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la dénonciation du présent accord dans son intégralité selon les dispositions légales en vigueur.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Hiérarchie des normes

Les parties conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord par des dispositions plus favorables aux salariés.

Les entreprises ayant déjà conclu avant la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, un accord collectif sur les Chèques-Vacances fixant des dispositions moins favorables que celui-ci, devront se mettre en conformité pour le prochain exercice.

Article 10

Dépôt - Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Annexe I : Modèle d'autorisation de prélèvement mensuel sur le salaire

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour la mensualisation de ma contribution aux Chèques-Vacances, j'autorise l'entreprise..., sis...à prélever mensuel-

lement, à compter du XX/XX/2010 pour une durée de... mois, la somme de... € (en chiffres et en toutes lettres)

Fait à

Le

Signature du salarié.

Annexe II : Modèle d'autorisation de prélèvement sur le salaire

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour l'acquisition de Chèques-Vacances, j'autorise l'entreprise...,

sis ...à prélever sur mon salaire du mois de ..., la somme globale de ... € (en chiffres et en toutes lettres)

Fait à

Le

Signature du salarié.

Information des salariés et des représentants du personnel

Accord du 11 avril 2006

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} nov. 2006]

Vu l'article 49 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 parue au JO du 5 mai 2004,

Les partenaires sociaux de la branche de l'HPA, réunis en commission mixte paritaire le 11 avril 2006, ont entendu définir, par le présent accord collectif de branche, conformément à la loi, les mesures relatives aux conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises de l'Hôtellerie de Plein Air.

Article 1

Modalités d'information des salariés des entreprises de l'HPA

Les salariés devront être informés sur le droit conventionnel applicable dans leur entreprise, selon les modalités suivantes :

1-1

Au jour de l'embauche : tout employeur devra remettre au nouvel arrivant une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables. Cette notice devra contenir les éléments suivants :

- L'identification de la convention collective nationale applicable ;
- Son champ d'application ;
- La liste des principaux textes (avenants ou accords collectifs) rattachés à la convention collective nationale de l'HPA. Cette liste devra être présentée de préférence par thèmes de négociations (durée du travail, travail de nuit, salaires minima conventionnels, prévoyance complémentaire, formation professionnelle, chèques vacances, autres...) ou par date chronologique de signature.
- Les noms et adresses des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche ;
- Le nom et l'adresse de la fédération professionnelle patronale signataire ;
- La liste des accords collectifs propres à l'entreprise éventuellement applicables (date, intitulé, signataires) ;
- Les modalités pratiques de consultation dans l'entreprise des textes conventionnels énoncés.

La notice d'information n'a aucun caractère contractuel, elle n'a qu'une simple valeur informative. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a remis la notice d'information aux nouveaux embauchés, par tous moyens, notamment par un écrit daté et signé par les salariés précisant qu'elle leur a été remise en mains propres contre décharge.

Un document-type est proposé en annexe 1 du présent accord aux entreprises entrant dans son champ d'application. Celui-ci n'a aucun caractère obligatoire et peut être aménagé, complété ou modifié pour répondre au mieux à l'obligation d'information des salariés sur le droit conventionnel.

1-2

En cours d'exécution du contrat de travail : l'employeur doit tenir à disposition des salariés de l'entreprise un exem-

plaire de la Convention collective nationale de l'HPA, de ses avenants et accords subséquents, ainsi que des éventuels accords collectifs d'entreprise. À cet effet :

— Un avis doit être affiché sur les lieux de travail, accessibles aux salariés. Il doit contenir, outre l'intitulé des textes conventionnels applicables, les modalités pratiques de consultation : lieu de consultation, jours et heures de consultation (pendant le temps de travail). Cette consultation est librement déterminée par chaque salarié. L'avis de mise à disposition doit être distinct d'une part des communications écrites destinées aux clients des entreprises, et d'autre part des communications écrites destinées aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

— Les entreprises dotés d'un intranet devront mettre à la disposition des salariés un exemplaire de tous les textes conventionnels de branche et d'entreprise qui les lie. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation (voir ci-dessus), sauf si tous les salariés de l'entreprise ont accès à l'intranet.

— Les bulletins de salaire doivent contenir la mention de l'intitulé de la convention collective de branche applicable. En cas d'utilisation du chèque-emploi TPE (et du Titre-emploi-entreprise), l'information sera donnée par tout moyen approprié.

Article 2

Modalités d'information des représentants du personnel des entreprises de l'HPA

Lorsqu'ils existent dans l'entreprise, les membres du Comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux, reçoivent de l'employeur un exemplaire des textes conventionnels applicables : convention collective de branche, avenant et accords collectifs subséquents, accords collectifs éventuels d'entreprise.

L'employeur assure l'actualisation de l'information sur les textes conventionnels au regard des représentants du personnel, comme au regard des salariés de l'entreprise, auprès de tous syndicats professionnels adhérents à la Fédération nationale de l'Hôtellerie de plein Air.

Article 3

Portée et date d'entrée en vigueur du présent Accord

Les parties signataires sont convenues que le présent accord collectif fasse l'objet d'une demande d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Dans ces conditions, il sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension, à l'ensemble des entreprises ou établissements couverts par le champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air modifié par l'avenant n° 3 à ladite convention.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales des salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, il est procédé, conformément à la loi, aux formalités de dépôt et de publicité propres aux accords collectifs de branche.

Annexe 1 - Nouveaux embauches

Notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise

Avertissement : le présent document est une synthèse des principaux textes conventionnels applicables dans la branche de l'HPA et l'entreprise. Il est remis au salarié par l'employeur au moment de l'embauche, et n'a qu'une simple valeur informative. Cette notice n'a donc pas vocation à être un document contractuel supplémentaire.

Les textes conventionnels de la branche

1- Identification de la CCN applicable

Convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air signée le 2 juin 1993, étendue le 15 octobre 1993
N° brochure JO : 32 71

2- Champ d'application

— entreprises ou établissements dont l'activité principale se caractérise par l'exploitation de terrains de camping, caravanning et parcs résidentiels de loisirs (généralement répertoriée au code NAF 55 2 C) ;

— activités de campings municipaux gérés ou concédés de façon autonome techniquement et financièrement.

S'applique aux personnels des terrains de campings, à l'exception du personnel des organismes de Tourisme social et familial, sans but lucratif, couverts par la CCN étendue du Tourisme social et familial.

S'applique également aux personnels des commerces divers (commerces de détails alimentaires ou non alimentaires), des bars, des services de restauration diverses, services d'animation, exploités par un établissement relevant de l'industrie hôtelière de Plein Air, à la condition que ces activités soient annexes à l'activité principale.

(Article 1-1 de la CCN modifié et remplacé par l'article 1 de l'Avenant n° 3 à la CCN)

3- Liste des principaux textes rattachés (avenants ou accords) par thèmes de négociations

(liste non exhaustive, mise à jour 11 avril 2006)

Temps de travail

— Accord national sur la Réduction et l'Aménagement du temps de travail : signé le 23 mai 2000, étendu le 3 janvier 2001

— Avenant n° 1 complétant et modifiant l'Accord national ci-dessus : signé le 25 juin 2001, étendu le 26 décembre 2001

— Avenant n° 2 complétant et modifiant l'Accord national ci-dessus (temps partiel modulé ou variable) : signé le 21 février 2002, étendu le 10 février 2002

— Avenant n° 3 complétant et modifiant l'Accord national ci-dessus (heures supplémentaires, contingent) : signé le 21 février 2002, étendu le 10 février 2003

— Avenant n° 4 complétant et modifiant l'accord national ci-dessus et son avenant n° 3 (majorations heures supplémentaires, contingent, repos compensateur légal, dispositions diverses) : signé le 15 avril 2003, étendu le 22 juillet 2003

— Avenant n° 5 complétant et modifiant l'accord national ci-dessus et son avenant n° 4 : signé le 20 janvier 2004, étendu le 9 juin 2004

Travail de nuit

— Accord national relatif au travail de nuit : signé le 25 octobre 2002, étendu le 9 juillet 2003

— Avenant n° 1 complétant et modifiant l'accord national ci-dessus : signé le 29 janvier 2004, étendu le 9 juin 2004

Salaires minima conventionnels

— Avenant n° 15 à la CCN : signé le 16 janvier 2002, étendu le 18 juillet 2002

— Avenant n° 16 à la CCN : signé le 26 octobre 2004, étendu le 25 février 2005

— Avenant n° 18 à la CCN : signé le 15 mars 2005, étendu le 22 juin 2005

— Avenant n° 19 à la CCN : signé le 11 janvier 2006 (en cours d'extension)

Prévoyance complémentaire

— Accord national relatif à la prévoyance complémentaire : signé le 9 mars 2004, étendu le 15 juillet 2004

— Avenant n° 1 à l'accord national ci-dessus : signé le 26 octobre 2004 étendu le 10 février 2005

Institutions gestionnaires : IONIS Prévoyance et OCIRP

Formation professionnelle

— Avenant n° 6 à la CCN portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de l'HPA (AGEFOS/PME) : signé le 18 décembre 1996, étendu le 7 mai 1997

— Avenant n° 11 à la CCN relatif à la création d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle : signé le 27 octobre 1998, étendu le 4 juin 1999

— Avenant n° 14 à la CCN relatif à la création de CQP : signé le 25 juin 2001, étendu le 09 avril 2002. Création d'un CQP «Ouvrier qualifié de maintenance».

Chèques - Vacances

— Accord national relatif à la mise en place des chèques - vacances dans la branche de l'HPA : signé le 28 janvier 2005

4- Signataires salariés

représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, membres de la commission mixte paritaire, de la CPNEFP, de la commission d'interprétation de la CCN

FGTA FO

7, Passage Tenaille

75013 Paris

FS CFDT

Tour Esort

14, Rue Scandicci

93508 Pantin Cedex

CFTC Commerces, Services et Force de Vente

251, rue du Faubourg Saint Martin

75010 Paris
CGT
Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services
263, Rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Inova CFE - CGC
Maison de la CFE-CGC
59/63, Rue du Rocher
75008 Paris

5- Signataire employeur

représentants de l'organisation patronale de la branche, membres de la commission mixte paritaire, de la CPNEFP, de la commission d'interprétation de la CCN

Fédération Nationale de L'Hôtellerie de Plein AIR
105, rue Lafayette
75010 Paris

Les textes conventionnels propres à l'entreprise

(l'entreprise devra préciser, le cas échéant, l'intitulé et la date de signature des accords collectifs négociés et applicables dans l'entreprise)

6- Modalités pratiques

Les textes conventionnels énoncés ci-dessus :

— sont mis à la disposition de chaque salarié de l'entreprise et peuvent être consultés, selon les modalités précisées par note de service affichée sur les lieux de travail : (préciser le lieu, les heures de consultation pendant le temps de travail,...) ;

— (éventuellement) sont mis à la disposition de chaque salarié de l'entreprise et peuvent être consultés sur l'intranet de l'entreprise ;

— (et également) peuvent être consultés auprès des services de l'Inspection du travail (préciser l'adresse).

Vous pouvez aussi vous procurer les textes conventionnels énoncés ci-dessus auprès du Journal Officiel ou les consulter sur le site www.legifrance.com.

Notice d'information sur les textes conventionnels applicables à la branche et à l'entreprise

Remise en mains propres au salarié contre décharge, au jour de l'embauche :

M/M^{me}...

Le ...200.

(Signature du nouvel embauché)

Lutte contre le travail illégal

Accord du 20 mars 2009

[Étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill., applicable le surlendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Les parties signataires du présent accord, conscientes que le travail dissimulé, sous toutes ses formes, perturbe gravement les équilibres économiques et sociaux de la société française, ont entendu se mobiliser en vue de combattre dans la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air des pratiques qui seraient contraires à l'ordre public et préjudiciables aux salariés et aux entreprises de la branche.

En effet, le travail dissimulé crée non seulement un préjudice grave aux salariés qui en sont victimes mais aussi une concurrence déloyale entre les entreprises d'une même branche d'activité, car ceux qui ont recours aux formes irrégulières d'activités et d'emploi, s'exonèrent de ce fait, de toutes charges sociales et fiscales et ne respectent pas leurs obligations.

Au surplus, de telles pratiques détériorent l'image de la profession dans son ensemble et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux institués par voie légale ou conventionnelle.

Afin d'affirmer leur volonté commune et de sensibiliser les entreprises de la branche, la Fédération Nationale de

l'Hôtellerie de Plein Air associée aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, ont décidé de s'engager dans la lutte contre le travail illégal afin de :

- Lutter contre les différentes formes d'activité illégale dans la branche de l'hôtellerie de plein air,
- Assurer des conditions de travail et d'emploi conformes à la convention collective de l'hôtellerie de plein air et aux dispositions légales et réglementaires,
- Garantir l'équilibre des régimes sociaux généraux et complémentaires.

Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et formalisées dans le cadre du présent accord. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Article 1

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de plein Air, en vue :

- de sensibiliser et d'informer les entreprises sur leurs obligations,
- et de prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de plein Air se rapprochera des Fédérations régionales et départementales de l'Hôtellerie de plein Air afin de connaître les difficultés des entreprises de la profession et éventuellement les situations illicites dont ces instances pourraient avoir connaissance, en s'appuyant, si nécessaire, sur les divers services de l'État (Emploi, Impôts,...).

Article 2

Situations de travail illégal visées

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles suivants :

- concernant le travail dissimulé : articles L. 8221-1, L. 8221-2, L. 8221-3 et L. 8221-5 du nouveau code du travail (art. L. 324-9 et L. 324-10 du code du travail ancien) ;
- concernant l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail : articles L. 8251-1 du nouveau code du travail (ancien art. L. 341-6),
- concernant le marchandage et prêt de main d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire : article L. 8241-1 du nouveau code (anciens art. L. 124-3 al. 1, L. 763-3 al. 3 et L. 124-24 al. 1).

À ces situations s'ajoute le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés (non-respect ou absence de conclusion de la convention de stage, détournement de l'objet pédagogique du stage, ...). La requalification du stagiaire en salarié pouvant avoir des incidences pénales sur la base du délit de travail dissimulé.

Article 3

Formation et sensibilisation des entreprises

1

La Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air s'engage à renforcer la prévention contre le travail dissimulé en organisant ou faisant organiser des actions d'information et de sensibilisation des entreprises, portant notamment sur le recours aux entreprises de sous-traitance, aux stagiaires conventionnés d'écoles françaises ou étrangères, sur les conditions d'emploi de professionnels du spectacle et d'animateurs,...

2

Pour ce faire, la FNHPA s'appuiera sur les Fédérations régionales et départementales de l'Hôtellerie de Plein Air, afin que celles-ci puissent assurer un relais avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des Chambres de Commerce et d'Industrie et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprises, et en particulier de ceux qui entendent s'installer.

Article 4

Prévention du travail illégal

La Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air rappellera à ses adhérents et les incitera à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut, notamment :

- Conservation du registre unique du personnel tenu à jour dans l'établissement et non chez le comptable,
- Conservation sur place dans l'établissement des doubles des déclarations préalables à l'embauche,
- Mise en place, suivi régulier et mise à disposition sur place, des documents légaux et réglementaires permettant

le suivi des horaires de travail des salariés, y compris pour les temps partiels. Au besoin la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air mettra à la disposition des employeurs des documents type facilitant le recensement des horaires de travail,

— Conservation dans l'établissement du double des bulletins de paye et non chez le comptable,

— Conservation dans l'établissement des contrats de travail,

— Mise en place, suivi régulier et mise à disposition dans l'établissement de la liste des conventions de stage conclues. Conservation des conventions de stage,

— Conservation des vérifications obligatoires opérées par le donneur d'ordres auprès des prestataires de services ou de sous-traitants, lorsque le montant du contrat est d'au moins 3000 €.

Article 5

Actions judiciaires

La Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air n'exclut pas, si nécessaire, de se porter partie civile sur les procédures pénales engagées sur des faits dont elle aura eu connaissance et qui se seront avérés de nature à porter un préjudice à la profession. Elle pourra demander aux juges de prononcer les peines complémentaires dont principalement la publication des jugements de condamnation dans la presse locale et la presse professionnelle. Si elle n'est pas engagée dans la procédure, la FNHPA pour contacter les organes de presse afin qu'ils se fassent l'écho de ces condamnations.

Article 6

Suivi du présent accord

Pour assurer le suivi et le bilan des actions, il est mis en place un Comité paritaire de suivi composé par les représentants de la Fédération nationale de l'Hôtellerie de Plein Air et les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés. Ce Comité pourra se faire assister par toute personne ou expert dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci.

La périodicité des réunions est fixée une fois dans l'année, après la saison ainsi qu'à la demande de la partie la plus diligente en cas de nécessité.

Un compte rendu des travaux du groupe de suivi sera rédigé après chaque réunion.

Article 8

Financement

Éventuellement, les parties signataires de la branche pourront demander toute aide ou subventions, en vue de co-financer des actions de prévention ou de formation par des fonds publics et privés.

Article 9

Dispositions générales

9-1

Caractère impératif du présent accord

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord qui sont par ailleurs fondées sur des textes légaux impératifs.

9-2

Entrée en vigueur

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le surlendemain de la date de parution du Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Emploi des seniors

Accord du 21 janvier 2010

[Étendu par arr. 26 mai 2010, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

Vu l'article 87 de la loi n° 2008-1330 sur le financement de la sécurité sociale pour 2009,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, ainsi que la loi n° 2008-

1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application,

Considérant qu'aucune personne ne peut être écartée, en raison de son âge, d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus, de conclure le présent accord de Branche, qui a pour vocation de déterminer les objectifs concernant l'emploi des seniors dans la branche HPA, et de définir des actions adaptées pour permettre aux entreprises qui la composent, d'atteindre les objectifs ainsi fixés.

Ces actions ont pour finalité :

1. De donner aux salariés des perspectives d'évolution de carrière, notamment concernant leur seconde partie de carrière avec une priorité d'accès à des actions de formation adaptées (article 3-1) ;
2. D'aménager la seconde partie de carrière des salariés(ées) seniors et en mettant en place des actions spécifiques (article 3-2).
3. De développer le tutorat des seniors au sein des entreprises (article. 3-3).

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 octobre 1995, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objectif général

Au préalable, les partenaires sociaux conviennent de définir la notion de seniors. Celle-ci doit être entendue comme visant les salariés(ées) âgés(ées) de 55 ans et plus, sauf dans les domaines précis où un âge spécifique est précisé dans le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent en vue d'un maintien de 20 % du nombre des seniors présents dans la Branche, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, en tenant compte de leurs souhaits et leurs aptitudes physiques. Ce pourcentage représente le taux minimum de salariés(es) de 55 ans et plus présents(tes) au sein de la Branche pour les trois années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport annuel de branche et dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 4 ci-dessous.

Article 3

Domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux ont décidé, après négociations, de retenir plus particulièrement, Trois domaines d'action obligatoires en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

3-1

Mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3-1-1

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Mise en place d'une priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière

Chaque salarié(e) de 50 ans et plus ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière durant la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement évoqués les thèmes suivants :

- L'évolution des métiers ;
- Les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Ses besoins éventuels en formation ;
- Son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra avoir lieu ensuite tous les 3 ans à la demande du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- À éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- À permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle,
- À examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des

possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Objectif chiffré :

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés(ées) de 50 ans et plus soient informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi :

— Nombre total de salariés(ées) de 50 ans et plus informés(ées) sur l'entretien

Dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés(ées) âgés(ées) de 45 ans et plus

Les salariés(ées) âgés(ées) de 45 ans et plus bénéficieront, sur leur demande, d'entretiens individuels en vue de leur évolution professionnelle, et afin d'évaluer leurs besoins en formation, selon les mêmes finalités que ci-dessus.

Ces actions de formation pourront consister, notamment en des formations à la qualité de formateur permettant une intégration ultérieure dans les centres de formation de la profession.

Cet entretien sera acté sur le passeport formation du salarié, restant sa propriété.

Objectif chiffré :

La branche professionnelle se donne pour objectif chiffré que 100 % des salariés(ées) d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de seconde partie de carrière en bénéficient.

Indicateurs de suivi :

— Nombre total de salariés(ées) de 45 ans et plus ayant eu un entretien

— Nombre total de salariés(ées) de 45 ans et plus ayant demandé un entretien

3-1-2

Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

Priorité d'accès des seniors au bilan de compétences

Les partenaires sociaux s'engagent à développer une priorité d'accès au bilan de compétences des salariés(ées) âgés(ées) de 45 ans et plus, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, afin de leur permettre d'élaborer leur projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétence fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par l'OPCA de branche.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre de l'OPCA de branche ou, à défaut, par tout autre dispositif relatif à la formation.

Objectif chiffré :

50 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi :

— Nombre de demandes acceptées

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de Branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche et de suivre l'évolution de cet indicateur.

Information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de la VAE et de le valoriser auprès d'eux.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de demander à l'AGEFOS - PME d'établir un guide d'appui en faveur d'une démarche de VAE, destiné aux salariés(ées) de 45 ans et plus, ainsi qu'un passeport formation, en collaboration avec la CPNEFP de la branche.

Objectif chiffré :

Le guide d'appui à la démarche VAE et le passeport formation seront diffusés à 100 % des entreprises de la Branche et à leurs salariés(ées).

Indicateur de suivi :

Nombre de guides sur la VAE et nombre de passeport formation réalisés et diffusés aux entreprises et salariés(ées) de la branche. Cet indicateur devra être mentionné dans le rapport annuel de branche.

Accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE

La Branche souhaite apporter un soutien matériel aux salariés(ées) de 45 ans et plus qui s'engageront dans une telle démarche. La Fédération patronale, aux niveaux national, régional et départemental, entend apporter son aide aux

salariés(ées) dans le choix du prestataire, la recherche d'information, et le suivi administratif. Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié (ée) engageant ainsi une VAE.

Objectif chiffré :

La Branche professionnelle se donne, comme objectif chiffré, que 20 % des salariés(ées) de 45 ans et plus aient accès à la VAE.

Indicateurs de suivi :

— Nombre de VAE acceptées des salariés(ées) de 45 ans et plus.

— Nombre total de demandes de VAE.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

3-2

Mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

3-2-1

(Art. exclu de l'extension par arr. 26 mai 2010, JO 3 juin)

Suivi médical particulier

Les salariés(ées) de 50 ans et plus bénéficieront d'un suivi médical renforcé, tous les ans.

Objectif chiffré :

La Branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés (ées) d'au moins 50 salariés bénéficient d'une visite médicale annuelle.

Indicateur de suivi :

— Nombre de salariés(ées) de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de la branche devront se mettre en relation avec le médecin du travail ou le service médical interentreprises compétent, afin d'assurer l'annualisation de la visite médicale dès qu'un salarié atteint l'âge de 50 ans.

3-2-2

Amélioration des conditions de travail et sécurité

Des actions de prévention et de sécurité ciblées sur la protection de la santé physique et morale des seniors au travail seront mises en place dans les entreprises, par le biais notamment du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

L'une des premières étapes de la prévention doit en effet passer par la nécessaire valorisation du document unique, qui consigne les résultats des évaluations périodiques des risques professionnels dans les entreprises et par la mise en place de guides de prévention.

Les indicateurs associés concerneront l'adaptation des postes de travail identifiés comme pénibles, la réalisation des guides et leur diffusion, la tenue de stages de sensibilisation et de formation sur la pénibilité mais aussi la prévention des risques psychosociaux comme le stress, en particulier à destination de l'encadrement.

Les seniors bénéficieront ainsi de formations sécurité adaptées, en particulier une formation aux gestes et postures, en s'appuyant sur les programmes de formation établis par les syndicats régionaux ou départementaux de l'HPA ou des organismes externes (CRAM,...).

3-3

Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

3-3-1

Favoriser le tutorat des seniors

Les parties signataires entendent favoriser le tutorat en tant que mission à part entière bénéficiant pour se faire, d'une organisation et de moyens spécifiques, sans que cette orientation puisse constituer une quelconque voie de relégation pour les salariés(ées) concernés (ées).

Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Les seniors volontaires bénéficient prioritairement, si nécessaire, des formations propres à l'exercice du tutorat.

La fonction tutorale sera développée dans les entreprises, afin de favoriser notamment la transmission des savoirs et savoir-faire aux nouveaux embauchés dans l'entreprise, aux salariés en formation, et aux jeunes sous convention de stage avec l'entreprise.

Règles devant présider à l'accès et à l'exercice de la fonction tutorale

- La fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- Chaque tuteur a en charge au maximum deux personnes simultanément;
- La formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accompagnement de la fonction de tuteur devra être dispensée préalablement au salarié concerné,
- Le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à sa rémunération,
- L'exercice d'une fonction tutorale doit faire l'objet d'une revalorisation et d'une reconnaissance appropriées ;
- La fonction tutorale doit pouvoir être exercée en assurant un équilibre avec les fonctions habituellement exercées au sein de l'entreprise.

Ainsi, de façon à favoriser la fonction tutorale du senior, celui-ci pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Objectif chiffré :

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par des seniors représente au moins 20 % de ces missions, à l'issue de la période d'application du présent accord.

Indicateur de suivi :

- Nombre du tuteurs de 50 ans et plus formés.

Cet indicateur sera mentionné sur le rapport annuel de branche

Autres dispositions

- Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et /ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés(ées) âgés(ées) de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté. Ces fonctions doivent faire l'objet d'une reconnaissance ou d'une revalorisation appropriée.

(Tiret exclu de l'extension par arr. 26 mai 2010, JO 3 juin) - Les partenaires sociaux demanderont à la CPNEFP de la branche de faire procéder au versement de la prime de tutorat par l'OPCA de branche directement au salarié-tuteur.

- Mise en place par la CPNEFP d'une fiche synthétique reprenant les modalités de déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière, ainsi que tout document utile.

Article 4

Modalités de suivi de l'accord

4-1

Création d'une commission paritaire de suivi de l'emploi des seniors dans la branche

Celle-ci sera composée, en nombre égal, de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et de représentants de l'organisation patronale, se réunissant dans les conditions suivantes : au moins une fois par an. Si nécessaire et en fonction de l'évolution de la situation, cette commission pourra proposer des aménagements au présent texte, par avenant soumis à la négociation collective.

4-2

Suivi des indicateurs

Les indicateurs de suivi retenus aux articles ci-dessus, permettent de suivre les objectifs chiffrés des dispositions retenues dans le présent accord de branche. Ils feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la Branche.

Un bilan sera communiqué aux entreprises de la branche, via le site FNHPA et la presse professionnelle.

Les entreprises de la Branche ayant des représentants du personnel, devront leur transmettre, sous réserve du respect des obligations spécifiques qui leur incombent en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

Article 5

Impérativité et hiérarchie des normes

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'aucun accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, ne peut déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6

Date d'effet - Durée de l'Accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de trois ans.

Article 7
Dépôt - Extension - Demande d'avis

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la Direction départementale du Travail de Paris, le présent accord de branche fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, selon les dispositions légales et réglementaires.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 30 juin 2010

[Étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la Branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur sexe et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la Branche mais aussi pour les salariés.

Des éléments en possession de la Branche, il est possible d'identifier les principaux points suivants :

— Les effectifs féminins sont moins représentés dans les contrats à durée indéterminée que les effectifs masculins. À l'inverse, leur poids est plus important dans les autres formes de contrats de travail, en particulier les emplois saisonniers ;

— Les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie «Employés» de la grille de classification de la convention collective ;

— Les femmes employées dans les entreprises de la Branche sont titulaires, plus que les hommes, de contrats de travail conclus pour une durée du temps de travail inférieure à 35 heures par semaine.

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement menées.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent.

Article 1

Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche

1-1

Conditions d'accès à l'emploi

A

Le recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la Branche, à agir auprès des organismes de formation

et éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salariés(ées) en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

B

Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois, que l'intitulé le permettra (ex : gardien(ne), ouvrier(ère),...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : maître-nageur F/H).

Par ailleurs les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

C

Création ou reprise d'entreprise HPA

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise HPA par les femmes, salariées ou non.

1-2

Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A

Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens annuels professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et la salariée doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que la salariée peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la Branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B

Sécuriser le parcours professionnel des femmes

1

Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des chances pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la Branche devront vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libérer dans l'entreprise.

2

Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

a) Entretien avant et après le congé maternité ou le congé parental

Avant son départ en congé maternité (ou adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) Responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé maternité (ou d'adoption) ou du congé parental,
- la prise des congés payés acquis, des JRTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. :

-
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi,
 - la date présumée du retour dans l'entreprise,
 - concernant le congé maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, ceci afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé maternité.
 - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;
 - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.
- La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information dans le guide du salarié (e) HPA ou, selon tout autre moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou, lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou, son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du ou de la salarié(e)

Les entreprises de la Branche contrôleront qu'un(e) salarié(ée), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaire générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle, les salariés(ées) qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier

Il est, par ailleurs, rappelé que les salariés(ées) peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

3

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salariés(ées) constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le ou la salarié(e) concerné(e) doit être invité(e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du ou de la salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

Article 2

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités

Les signataires du présent accord encouragent la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non-exhaustive, sur les éléments suivants :

- Rappel du principe «à travail égal, salaire égal» ;
 - Exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
 - Respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
 - Protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail ;
- Efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale ;
- Rappel du principe de non-discrimination,... etc.

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la Branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Article 3

Bilan et suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers d'une Commission paritaire de la Branche.

Cette commission se réunira au moins 1 fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la Branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- Diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ;
- Analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la Branche ;
- Et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Hiérarchie des normes

Les parties conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord par des dispositions plus favorables à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Article 6

Dépôt - extension

Sous réserve/en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Commission paritaire de validation

Accord du 28 mars 2011

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la Branche professionnelle de l'Hôtellerie de Plein Air, qui fédère les règles communes applicables à l'ensemble des salariés et des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique.

Par ailleurs, la loi reconnaît aussi un rôle significatif à la négociation collective dans les entreprises ou les établissements, qu'il convient de prendre en considération.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent, que les organisations syndicales de salariés représentatives à ce niveau de négociation sont, par définition, les interlocuteurs de l'employeur pour négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, par exception à cette règle, les dispositions légales en vigueur prévoient que, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives dans la Branche sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

En outre, la commission paritaire de branche se prononce sur la validité de tels accords, dans les quatre mois qui suivent leur transmission.

En conséquence, afin de pouvoir répondre à cette nouvelle obligation, le présent accord a pour finalité de définir le rôle et la composition de la Commission paritaire de validation de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, de déterminer ses modalités de fonctionnement et de mettre en place une procédure de saisine.

Article 1

Rôle de la Commission paritaire de validation

La Commission paritaire a pour rôle de contrôler la validité des accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, qui lui sont soumis. Ce contrôle consiste à vérifier que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition de la Commission

La commission mixte paritaire (CMP) de la Branche tient lieu de Commission paritaire de validation, dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants élus du personnel.

Article 3

Siège de la Commission

Le siège de la Commission est situé à l'adresse du siège social de la FNHPA, sis actuellement au 105, rue Lafayette à Paris 10^{ème}.

Article 4

Saisine de la Commission

La saisine de la Commission paritaire de validation est effectuée par l'entreprise, par courrier recommandée avec AR, adressée au secrétariat de ladite Commission.

La demande de validation doit être accompagnée du dossier complet, constitué des pièces prévues à l'article 6 ci-dessous.

Article 5

Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNHPA, qui effectue la gestion des

demandes de validation. Il est chargé des missions suivantes :

- Accuser réception des demandes de validation,
- Vérifier le contenu de chaque dossier,
- Réclamer, le cas échéant, les pièces manquantes au regard de l'article 6 ci-dessous,
- Adresser par courrier (papier ou mail), une copie de la demande accompagnée des pièces du dossier, aux membres de la Commission dans un délai minimum de 10 jours calendaires, avant la tenue de chaque réunion ;
- Assurer les convocations à chacune des réunions ;
- Rédiger le procès-verbal de chacune des réunions;
- Notifier les décisions de la commission à l'entreprise demanderesse, conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessous.

Article 6 **Constitution du dossier**

Le dossier que l'entreprise présente à la Commission, doit comporter les éléments suivants :

- Une copie de l'information, prévue à l'article 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, quant à sa décision d'engager des négociations ;
- Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique ;
- Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord;
- La copie de la lettre d'invitation adressée aux organisations syndicales, les informant de l'organisation d'élections au sein de l'entreprise et les invitant à signer le protocole d'accord pré-électoral ;
- Les nom et adresse de l'entreprise, ainsi que la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- La copie du PV de réunion qui fait suite au vote majoritaire des représentants du personnel.

Dans l'hypothèse où le secrétariat de la Commission constate l'absence d'un ou plusieurs de ces documents, il adresse nominativement, au plus tard dans les 7 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier, à l'employeur qui a saisi la commission d'une demande de validation, un courrier recommandé avec AR lui demandant de compléter son dossier par les pièces manquantes. L'entreprise dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se mettre en conformité.

Passé ce délai, le secrétariat envoie aux membres de la Commission, la convocation en vue de la réunion, selon les modalités prévues à l'article 5, accompagnée du dossier.

Article 7 **Modalités et délai de prise de décision de la Commission**

Après une présentation résumée de chaque dossier, les représentants du collège salarial et du collège patronal font part de leurs observations et commentaires.

Il est ensuite procédé au vote à main levée par collège.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité des suffrages exprimés par les membres présents ou représentés au sein de chaque collège. Lorsqu'il y a représentation, un mandat écrit doit donner pouvoir à un membre du même collège.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, il est procédé à un second vote de l'ensemble des membres présents ou représentés de la commission, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La commission paritaire de validation dispose, pour se prononcer sur la validité de l'accord, d'un délai de quatre mois à compter de la date de transmission du dossier complet. À défaut de réponse dans ce délai, et sous réserve de la saisine effective de la commission sur un dossier complet, l'entreprise peut se prévaloir d'une acceptation implicite.

Article 8 **Nature des décisions de la Commission**

Pour chaque accord collectif qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- **Soit une décision de validation**, lorsque l'accord collectif est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
- **Soit une décision de rejet**, dans l'hypothèse où l'accord collectif ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Toute décision de rejet doit être motivée sur cette base. L'accord étant réputé, dans ce cas, non écrit.

— **Soit une décision d'irrecevabilité**, lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des pièces constitutives d'un dossier complet, tel que précisé à l'article 6 ci-dessus. Les pièces manquantes sont indiquées. Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrôle de la commission paritaire de validation ne peut porter sur l'opportunité de l'accord collectif.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, comportant mention des membres présents et représentés. Ce procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion et transmis aux membres de la Commission. Il sert aussi de moyen de notification aux parties à l'accord conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessous.

Article 9 **Notification des décisions**

La décision de la commission est notifiée par son secrétariat à chacune des parties signataires de l'accord collectif d'entreprise, dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec AR, accompagnée d'un original de l'accord revêtu, sur toutes les pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 10 **Champ d'application - Durée - Formalités et entrée en vigueur du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1-1 de la Convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein air, modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Annexe 1 - Modèle d'extrait de procès-verbal notifiant la décision de la commission paritaire de validation

Date de réunion de la commission :

Étaient présents ou représentés

Organisations syndicales de salariés :

FNECS-CFE-CGC : M...

CFTC-CSFV : M...

Fédération des Services CFDT : M...

CGT Fédération des Commerces et Services : M...

FO-FGTA : M...

Fédérations patronales

FNHPA : MM...

Caractéristiques de la demande de validation

Nom et Adresse de l'Entreprise : ... représentée par M..., en qualité de ...

Date de la demande de validation :

Date d'accusé de réception par le Secrétariat de la Commission :

Date du courrier de relance pour dossier incomplet :

Date de retour du dossier complet :

Date d'envoi du dossier complet aux membres de la Commission :

Caractéristiques de l'accord collectif

Date et intitulé de l'Accord collectif :

Noms des Signataires :

Nature de la représentation élue signataire :

Décision rendue par la commission paritaire de validation

Décision de validation :

Décision de rejet :

Motifs :...

Décision d'irrecevabilité :

Motifs :...

Fait à Paris le

Signatures

Financement du paritarisme

Accord du 27 mai 2011

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012]

Mod. par Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CGT ;

FS CFTD ;

FO FGTA ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de développer un dialogue social dynamique et responsable dans la Branche de l'Hôtellerie de plein air, leur permettant de répondre au mieux aux obligations légales de négociations, ainsi qu'aux attentes des entreprises et des salariés de la Branche, dans les divers domaines qui peuvent être saisis par la négociation collective de Branche.

Pour ce faire, la Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air (FNHPA) et les organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche sont convenues, qu'un financement était indispensable :

— pour donner les moyens financiers nécessaires aux diverses Commissions paritaires de la Branche, aux groupes paritaires de travail constitués spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis, afin d'assurer leur fonctionnement et leurs missions;

— pour assurer le suivi de la convention collective et de ses accords, le développement du dialogue social dans la Branche,

— pour mener à bien toute action utile d'information, de communication et de sensibilisation, d'expertise dans la Branche,....

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord entendent organiser le financement du dialogue social dans la Branche de l'Hôtellerie de plein air, en respectant les principes directeurs suivants :

— mettre en place une gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire, par le biais de la création d'une Association Loi 1901 ;

— procéder à la définition des dépenses supportées par la FNHPA et les organisations syndicales représentatives de salariés et susceptibles d'être prises en charge, comme indiqué dans l'article 3 ci-dessous;

— définir un taux de contribution juste et équitable à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de l'Hôtellerie de plein air.

En conséquence, les dispositions suivantes ont été arrêtées :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1-1 de la Convention Collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993, modifié par l'article 1 de l'Avenant n° 3 de ladite Convention en date du 25 octobre 1995.

Article 2 **Conditions de financement du paritarisme**

Mod. par Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CGT ;

FS CFDT ;

FO FGTA ;

INOVA CFE-CGC.

2-1

Mise en place d'une contribution à la charge des entreprises de la Branche

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par la Fédération patronale et les organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche, pour les négociations collectives et l'application de la convention collective ainsi que de ses accords.

Cette contribution est composée :

— d'un montant forfaitaire de 25 Euros par an et par numéro SIRET, quel que soit le nombre de salariés à l'effectif sur l'année. Ce montant est dû en intégralité pour les années incomplètes.

— d'une contribution fixée à 0,03 % calculés sur la masse salariale brute totale de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Cette contribution est exclusivement à la charge des entreprises/établissements relevant du champ d'application du présent accord.

Le montant global de la contribution est déterminé par la Commission mixte paritaire de la Branche et fera l'objet d'un examen chaque année, en fonction de l'utilisation des fonds et des perspectives du dialogue social dans la Branche. Le taux forfaitaire de la contribution indiqué ci-dessus sera indexé selon des modalités et une périodicité définies dans les statuts ou règlement intérieur de l'Association de gestion paritaire (voir ci-dessous).

Le premier appel de cotisations se fera, dès la date d'extension du présent accord, quelle que soit cette date, et vaudra pour l'exercice 2011, selon les modalités de calcul de la contribution fixées ci-dessus.

2-2

Création d'une association paritaire

(Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) Il est créé dans le cadre du présent accord, une Association (loi 1901) de gestion paritaire pour le financement du dialogue social dans la Branche de l'Hôtellerie de plein air, dénommée AGP-HPA, dont les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'approbation de la Commission mixte paritaire de la Branche et aux formalités légales en vigueur.

Cette Association est chargée de recueillir et de gérer les contributions qui sont destinées notamment au fonctionnement des diverses commissions paritaires de la Branche et au développement du dialogue social, selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous.

Peuvent être membres de cette Association les organisations patronales et les organisations syndicales des salariés représentatives au niveau de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air et *signataires ou adhérentes du présent accord* (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012*).

L'Association ainsi créée est administrée par un Conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

— le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la Branche *signataires ou adhérentes du présent accord* (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012*) ;

— le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le Conseil d'administration élit, parmi ses membres, un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un secrétaire, dans les conditions et pour la durée de mandat fixées par les statuts et le règlement intérieur de l'Association.

2-3

Organisme de recouvrement

(Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) La contribution définie au § 2-1 ci-dessus du présent accord est recouvrée par l'Association paritaire AGP-HPA, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme collecteur de son choix, sous

réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable de la Commission mixte paritaire.

La cotisation appelée devra être payée au plus tard le 31 Octobre de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les 3 mois qui suit la date de cessation de l'activité.

(Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) Les entreprises/établissements visés à l'article 1 qui ne se seraient pas acquittés de la contribution due au titre du financement du paritarisme auprès de l'AGP-HPA ou de l'organisme collecteur désigné, au plus tard à la date d'échéance de l'appel de cotisation, soit le 30 juin de l'année N, seront mis en demeure, par LR avec AR, de payer la contribution calculée conformément à l'article 2-1, dans un délai de 30 jours.

(Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) À défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'AGP-HPA ou l'organisme collecteur désigné agissant en son nom pourra poursuivre les entreprises défaillantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme de 4 fois le montant forfaitaire fixé en Euros. Les frais engendrés par la procédure de recouvrement pré contentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution.

L'entreprise défaillante pourra, à tout moment au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le versement de la contribution telle que définie à l'article 2-1, sans aucune pénalité de retard.

2-4

Répartition des fonds du financement du paritarisme

(Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) Les sommes recueillies au titre du financement du paritarisme seront réparties selon les modalités prévues par les statuts de l'AGP-HPA.

Article 3

Affectation des fonds collectés

Mod. par Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CGT ;

FS CFTD ;

FO FGTA ;

INOVA CFE-CGC.

Les fonds de financement du paritarisme collectés par l'Association paritaire ou l'organisme collecteur désigné sont destinés à financer les frais suivants, notamment :

1. Frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'Association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;

2. Frais éventuels de collecte exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'Association pour procéder au recouvrement des contributions ;

3. Remboursement sur justificatifs :

a) (Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) des frais de déplacements (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales *signataires ou adhérentes du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012)*, à l'occasion de la négociation collective, des commissions ou groupes de travail paritaires, de la participation aux différentes instances de l'Association, dans les conditions fixées par les statuts ou le règlement intérieur de l'AGP-HPA ;

b) des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires ;

c) (Avenant n° 1, 16 mai 2012, étendu) à titre d'indemnisation, des pertes des employeurs participant en qualité de représentants mandatés par l'organisation syndicale patronale aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires. Un plafond de cette indemnisation sera fixé par les statuts ou le règlement intérieur de l'AGP-HPA, par vacation semi-journalière.

4. Frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes, ainsi que toute action de représentation ;

5. Frais de formation des membres des commissions ou groupes de travail paritaires non pris en charge par tout autre organisme ;

6. Frais d'honoraires pour l'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès des commissions ou groupes de travail paritaires.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'Association paritaire définiront les modalités d'affectation des contributions, ainsi que les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixeront les modalités de gestion des fonds collectés.

L'Association paritaire présentera aux membres de la Commission mixte paritaire de la Branche, le bilan annuel de l'utilisation des fonds du paritarisme.

Article 4

Dispositions finales

4-1

Durée et suivi du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est convenu d'examiner chaque année, en commission mixte paritaire de la Branche, le suivi des dispositions du présent accord, et d'engager, si nécessaire, les négociations utiles à son évolution, notamment en 2013 suite à la détermination de la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de la Branche.

4-2

Effets du présent accord

Le présent accord annule et remplace toute disposition conventionnelle préexistante ayant le même objet.

4-3

Formalités et date d'entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la Branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le jour de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 31 octobre 2011.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Accord du 20 décembre 2011

[Étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CGT ;

CFDT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et le citoyenneté des personnes handicapées, les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. À ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1-1 de la Convention Collective nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993, modifié par l'article 1 de l'Avenant n° 3 de ladite Convention en date du 25 octobre 1995.

Article 2

Objectifs

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la Branche autour des quatre axes suivants :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 3

L'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise

3-1

Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

— Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

— Dans toutes les entreprises de la branche, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise considérée, les actions suivantes :

3 Sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication interne ou externe ;

3 Informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;

3 Favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;

3 Favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment :

3 L'AGEFIPH ;

3 La médecine du travail ;

3 Les réseaux d'insertion et de placement ;

3 Pôle Emploi ;

3 Les entreprises de travail temporaire,...

3-2

Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

L'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou ces entreprises/établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les entreprises de 20 salariés et plus.

Article 4

L'emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, les entreprises de la Branche, dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumises à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne

handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles aux possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les entreprises de la Branche non soumises à cette obligation d'emploi sont encouragées, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures ci-dessous.

4-1

Favoriser l'embauche directe

— Accessibilité du poste de travail. Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui sera mis à jour annuellement.

L'entreprise s'engage à examiner les aménagements d'horaires pour les salariés handicapés en lien avec la médecine du travail, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux.

— Recrutement et accueil. Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé dans l'entreprise, l'employeur doit veiller à mettre en pratique les actions suivantes :

3 Sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences. Une attention particulière sera portée sur l'information des personnels : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre.

3 Lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;

3 Insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;

3 Désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;

3 Organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné, doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

4-2

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles, qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, elles considèrent, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicap, quelle que soit son origine professionnelle ou non, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

À titre préventif, les entreprises de la Branche sont invitées, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, à organiser la détection précoce des salariés en difficulté.

En parallèle, les entreprises doivent conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe, ou à défaut, le délégué du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

3 pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;

3 proposer des solutions d'adaptation ;

3 assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises associent également à cette démarche, le médecin du travail et pourront, si besoin est, faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT, CRAM,...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec

les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur s'efforce de proposer un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforcera, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

Article 5

La formation professionnelle des personnes handicapées

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

5-1

Accueil des stagiaires handicapés. Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les Services de l'État ou de la Région, l'Agefiph, le Pôle emploi,..., qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap, issus de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

5-2

Formation continue des salariés handicapés. L'entreprise s'engage à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont,...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes, en particulier celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétence ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers, le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Article 6

Accompagnement des entreprises

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la Branche à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

À partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la Branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 7

Suivi de l'accord

Le rapport annuel de la Branche prendra en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la Branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

La Branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 8

Durée - Date d'effet - Formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la paru-

tion de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la Branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.

Annexe - Éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés en application du présent accord

(Entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi)

1- Embauche des personnes handicapées

- Nombre global d'embauches directes, par années
- Nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
- Durée du travail (temps plein, temps partiel)
- Recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume,...)

2- Insertion des personnes handicapées

- Procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap,...)
- Accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées,...)
- Suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien,...)

3- Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées

- Actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs associés,...)
- Actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés,...)

4- Formation des personnes handicapées

- Accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil,...)
- Suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage,...)
- Formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel,...)

Régime frais de santé

Accord du 3 juillet 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janvier 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2016, étendu par arr. 24 nov. 2016, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FO FGTA.

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} janv.

2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FO FGTA.

Mod. par Avenant n° 3, 11 mars 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du jour de sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

Mod. par Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin mod. par arr. 19 juin 2025, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

FGTA-FO.

Préambule

Dans le cadre de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives de salariés, réunies en Commission mixte paritaire, ont décidé de mettre en place, par accord collectif, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de couverture des frais de santé.

Ce régime de frais de santé comporte les éléments suivants :

- Une couverture frais de santé à adhésion obligatoire destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la Sécurité Sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée couverture du socle obligatoire ;
- Le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- Des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, le présent accord ne peut faire l'objet d'aucune dérogation par voie d'accord collectif d'entreprise.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, tout en privilégiant la voie de l'accord d'entreprise lorsque cela est possible.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2016, lorsqu'elles sont en tout ou partie moins favorables, les stipulations de ce dernier devront être adaptées en conséquence, à la date du 1^{er} janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le pilotage du régime obéit aux principes d'une gestion paritaire qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir de définir en permanence le meilleur rapport entre les prestations et les cotisations, les meilleures conditions de mutualisation des garanties, le respect de l'équilibre entre l'ensemble des bénéficiaires et les conditions du haut degré de solidarité voulu par les signataires.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord a l'obligation de mettre en œuvre l'intégralité du présent régime de couverture des frais de santé et doit à cet effet adhérer à l'organisme assureur recommandé à l'article 11 ou contracter avec tout autre assureur de son choix qui s'engage alors à mettre en œuvre l'intégralité du présent régime, y compris le respect de toutes les dispositions relatives au haut degré de solidarité prévu par l'article 9 ci-après.

Chaque assureur devra faire expressément référence, dans le contrat proposé à l'entreprise, au présent accord et à ses avenants futurs.

Par conséquent, les parties signataires précisent formellement que les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels sont opposables à tout assureur ayant accepté de couvrir les salariés visés à l'article 3 au titre du présent accord.

Les entreprises de la Branche ainsi que leurs salariés et anciens salariés pourront directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de tout assureur concerné pour poursuivre l'exécution de ses obligations. De même tout assureur pourra réciproquement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des entreprises ainsi que des salariés et anciens salariés de la branche, pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

Chaque assureur s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord dans un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés visés à l'article 3.

Couverture du socle obligatoire

Les entreprises doivent couvrir a minima, selon les modalités fixées par l'article 3 tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, définie à l'article 4.

Les entreprises visées à l'article 2 doivent en outre satisfaire à la répartition du financement Employeur/Salarié mentionnée à l'article 6.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires

Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du jour de sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

3.1- Caractère collectif

La couverture du socle obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1 sans sélection médicale.

3.2- Caractère obligatoire

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Tous les salariés concernés relevant d'une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1 bénéficient obligatoirement de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, à compter de leur date d'embauche.

Le caractère obligatoire résulte de la signature du présent accord. Il s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés, toutes les dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues à l'exception de celle prévue pour les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (cf. arrêté ministériel du 26 mars 2012).

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant les justificatifs correspondants :

1. les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, sous réserve qu'ils produisent un document attestant qu'ils bénéficient d'une couverture individuelle frais de santé pour le même type de garanties ;
2. les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle frais de santé souscrite par ailleurs ;
3. les salariés bénéficiaires à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- 4 (Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu) les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. La demande de dispense doit être accompagnée d'un justificatif ;
5. les salariés bénéficiaires couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime institué par le présent accord ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat comporte une clause à renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
6. les salariés qui bénéficient par ailleurs, au titre d'une adhésion obligatoire auprès d'un autre employeur, ou en tant qu'ayants-droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - a. dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (régime collectif et obligatoire) ;
 - b. dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - c. dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la partici-

pation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

d. dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents;

e. dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Il appartiendra aux salariés de justifier annuellement de cette dispense.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paye.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

3.3- (Avenant n° 4, 3 févr. 2020 étendu) Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture du socle obligatoire par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié et donnant lieu à versement d'une cotisation spécifique.

Par ayant droit du salarié, il convient d'entendre :

1. Le conjoint non divorcé ni séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil)

Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS),
- le concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base «couple», indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;
- le concubin ayant un revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base «couple», indépendamment du

nombre d'enfant(s) à charge) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun. Le concubinage doit répondre à la définition posée par l'article 515-8 du code civil.

2. Les enfants à charge du salarié, et s'ils vivent au foyer, ceux à charge de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou ceux de son concubin :

- âgés de moins de 18 ans, non salariés ayant la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin,
- âgés de moins de 26 ans, non salariés, bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de Sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin,
- âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
- âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;

(Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu) quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), avant leur 26^{ème} anniversaire.

Article 4 - Prestations obligatoires minimales

Les prestations de la couverture du socle obligatoire devant bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié sont mentionnées dans l'annexe jointe au présent accord.

Couvertures Optionnelles

Deux contrats optionnels proposant des améliorations de garanties au-delà du régime minimum obligatoire conventionnel sont proposés aux entreprises.

Les entreprises pourront souscrire librement à ces contrats optionnels, soit dans le cadre d'une adhésion collective à titre facultatif, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire pour l'ensemble des salariés déjà couverts au titre du régime minimum de la branche.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Dans le cas des adhésions à titre facultatif, le surcoût de cotisation est à la charge exclusive du salarié.

Dispositions communes à la couverture du socle de garanties obligatoires et aux couvertures de garanties optionnelles

Article 5 - Contrat responsable

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du jour de sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

(Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu) La couverture du socle obligatoire est mise en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, et 83 1° quater du Code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat «responsable» conformément aux articles «L. 160-13 II» et III, L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du Code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'arrêté interministériel du 8 juin 2006. Il sera adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

(Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu) Depuis le 1^{er} janvier 2022 le régime prend en charge intégralement le Forfait Patient Urgence.

Depuis le 5 avril 2022, le régime prend en charge le ticket modérateur lors des consultations de psychologue dans le cadre du dispositif mon Psy.

Article 6 - Cotisations et répartition

6.1- Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PSS). Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

6.2- (Avenant n° 1, 29 janv. 2016, étendu) Modalités concernant les cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2016, étendu par arr. 24 nov. 2016, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FO FGTA.

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

Mod. par Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin mod. par arr. 19 juin 2025, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

FGTA-FO.

Les salariés acquittent obligatoirement leur quote-part de la cotisation «salarié» dont le montant ne peut excéder 50 % de la cotisation globale (hors options facultatives).

1- (Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu) - Cotisations en cas d'adhésion à l'organisme recommandé

L'organisme recommandé, tel qu'indiqué à l'article 11 du présent accord s'engage, le concernant, à pratiquer pour

toutes les entreprises de la Branche les tarifs suivants :

Régime général d'assurance maladie

Structure de cotisation - régime général	Cotisation Actifs
Salarié	0,86 % PMSS
Conjoint	0,99 % PMSS
Enfant	0,65 % PMSS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

Structure de cotisation - régime local Alsace-Moselle	Cotisation Actifs
Salarié	0,35 % PMSS
Conjoint	0,40 % PMSS
Enfant	0,27 % PMSS

L'organisme recommandé s'engage également sur les points suivants :

— Un maintien des taux de cotisations sur 2 ans est prévu, hors modifications réglementaires ou législatives, hors désengagement de la sécurité sociale.

— Les cotisations ci-dessus prennent en compte la gratuité à partir du 3ème enfant affilié.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

(Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu) Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 juillet 2015, les entreprises ont la faculté de mettre en place les options au régime de base avec une adhésion obligatoire.

Les salariés ont la possibilité de souscrire les options à titre individuel, lorsque celles-ci ne sont pas mises en place en adhésion obligatoire.

Régime général d'assurance maladie

Cotisations des salariés relevant du régime général	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,96 %	1,11 %	1,20 %
Conjoint (facultatif)	1,11 %	1,27 %	1,45 %
Enfant (facultatif)	0,73 %	0,86 %	1,01 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Cotisations des salariés relevant du régime général	Option 1 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de l'option 1 obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Régime local d'assurance maladie d'Alsace Moselle

Cotisations des salariés relevant du régime local d'Alsace/Moselle	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Conjoint (facultatif)	0,45 %	0,61 %	0,79 %
Enfant (facultatif)	0,30 %	0,48 %	0,58 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Cotisations des salariés relevant du régime local d'Alsace/Moselle	Option 1 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de l'option 1 obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

(Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu)

Applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 jusqu'au 31 déc. 2026

Tarifs mensuels TTC - en % PMSS

Salariés en activité

Adhésion obligatoire aux options

Régime Général	Base	Base + Option 1 Obligatoire Base + Option 2 Obligatoire	
Salarié	1,10 %	1,27 %	1,45 %
Conjoint	1,28 %	1,46 %	1,67 %
Enfant *	0,84 %	0,99 %	1,16 %
* La cotisation est gratuite à compter du 3 ^{ème} enfant			

Adhésion obligatoire aux options

Régime Alsace Moselle	Base	Base + Option 1 Obligatoire Base + Option 2 Obligatoire	
Salarié	0,45 %	0,62 %	0,80 %
Conjoint	0,52 %	0,70 %	0,91 %
Enfant *	0,35 %	0,50 %	0,67 %
* La cotisation est gratuite à compter du 3 ^{ème} enfant			

Adhésion facultative aux options

Régime Général et Régime Alsace Moselle	Option 1 en complément de la Base	Option 2 en complément de la Base	ou Option 2 en complément de la Base + Option 1 Obligatoire
Salarié	+ 0,21 %	+ 0,41 %	+ 0,24 %
Conjoint	+ 0,23 %	+ 0,47 %	+ 0,29 %
Enfant *	+ 0,18 %	+ 0,39 %	+ 0,23 %
* La cotisation est gratuite à compter du 3 ^{ème} enfant			

2- Cotisations en cas d'adhésion à d'autres organismes que l'organisme recommandé

Les entreprises de la Branche, qui ne souhaitent pas adhérer à l'organisme recommandé par la Branche, peuvent contracter auprès de tout assureur de leur choix, en respectant l'intégralité des dispositions du présent Accord, y compris celles relatives au haut degré de solidarité.

Toute entreprise, qui ne serait pas assurée par l'organisme assureur recommandé devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins égales à celles du régime de Branche pour une cotisation égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé, en respectant la répartition d'au moins 50 % à la charge de l'employeur.

Article 7 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

(Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu) L'adhésion du salarié à la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail dès lors qu'il bénéficie pendant cette période

— d'un maintien de salaire, total ou partiel

— d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc...).

Dans ce cas-là, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 8 - Rupture du contrat de travail - Portabilité

8.1- Maintien temporaire de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, au titre de l'une des couvertures optionnelles bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de

ces couvertures 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, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;
4. l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

8.2- Maintien à l'identique de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin» élargi au bénéfice des ayants-droit

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

Mod. par Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin mod. par arr. 19 juin 2025, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

FGTA-FO.

L'organisme assureur recommandé propose en premier lieu une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants-droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 8.1

Sous réserve d'être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera une proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou du décès du salarié.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 8.1.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale d'un an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission de suivi du régime de couverture des frais de santé.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites «d'accueil» standard lui seront proposées par l'organisme assureur choisi.

Cotisations prévues pour le maintien d'une couverture individuelle identique à la couverture obligatoire
(Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu)

Régime général d'assurance maladie

	Cotisations par personne en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé	
Adulte 1 ^{ère} année	0,86 %
Adulte 2 ^{ème} année	1,07 %
Adulte 3 ^{ème} année	1,29 %
Enfant	0,65 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	1,29 %

Régime local d'assurance maladie Alsace Moselle

	Cotisations par personne en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé	
Adulte 1 ^{ère} année	0,35 %
Adulte 2 ^{ème} année	0,43 %
Adulte 3 ^{ème} année	0,52 %
Enfant	0,27 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	0,52 %

(Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu)

Cotisations des anciens salariés du régime général	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (1 ^{ère} année)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (2 ^{ème} année)	1,20 %	1,38 %	1,57 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (3 ^{ème} année)	1,44 %	1,66 %	1,89 %
Enfant	0,73 %	0,86 %	1,01 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint du salarié décédé)	1,44 %	1,66 %	1,89 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale

Cotisations des anciens salariés relevant du régime local d'Alsace/Moselle	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (1 ^{ère} année)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (2 ^{ème} année)	0,48 %	0,66 %	0,85 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (3 ^{ème} année)	0,58 %	0,80 %	1,03 %
Enfant	0,30 %	0,43 %	0,58 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint du salarié décédé)	0,58 %	0,80 %	1,03 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale

— Un maintien des taux de cotisations sur 2 ans est prévu, hors modifications réglementaires ou législatives, hors désengagement de la sécurité sociale.

— Les cotisations ci-dessus prennent en compte la gratuité à partir du 3^{ème} enfant affilié.

Cas des saisonniers au cours de l'intersaison :

Le saisonnier peut bénéficier de la portabilité des droits prévue par l'article 8.1 à l'issue de sa saison. Au terme de la période maintien des droits au titre de la portabilité des garanties, les saisonniers peuvent maintenir leur couverture au cours de l'intersaison, en souscrivant un contrat individuel prévoyant le maintien de garanties identiques à celles dont ils bénéficiaient en tant que salarié, et au tarif prévu ci-dessus pour les «licenciés».

L'ancien salarié saisonnier bénéficie de ce maintien moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation à sa charge exclusive.

(Avenant n° 6, 30 déc. 2024, étendu)

Applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 jusqu'au 31 déc. 2026

Tarifs des options y compris la Base

Tarifs mensuels TTC - en % PMSS

Accueils (Loi Evén)

Régime Général Ancien salarié ou conjoint du salarié décédé	Base	Base + Option 1	Base + Option 2
1 ^{re} année	1,10 %	1,27 %	1,45 %
2 ^e année	1,37 %	1,58 %	1,80 %
3 ^e année	1,65 %	1,90 %	2,17 %
4 ^e année	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Conjoint	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Enfant *	0,84 %	0,99 %	1,16 %

Régime Alsace Moselle Ancien salarié ou conjoint du salarié décédé	Base	Option 1 Base + Option 1	Option 2 Base + Option 2
1 ^{re} année	0,45 %	0,62 %	0,80 %
2 ^e année	0,56 %	0,77 %	0,99 %
3 ^e année	0,67 %	0,92 %	1,19 %
4 ^e année	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Conjoint	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Enfant *	0,35 %	0,50 %	0,67 %

Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1, I du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises visées à l'article 1 devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Article 9 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

9.1- Montant des cotisations affecté au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Un fond de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations acquittées par les employeurs et les salariés, affecté au financement de dispositions et garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient de l'ensemble de ces mesures, quel que soit l'assureur auprès duquel leur employeur aura adhéré pour la couverture des obligations découlant du présent accord.

9.2- Actions prioritaires de la branche

Les signataires du présent accord confient à la commission de suivi le soin de déterminer les actions de prévention concernant la pénibilité au travail dans le secteur de l'hôtellerie de plein air.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'entreprendre une démarche de diagnostic auprès des entreprises de la branche afin de déterminer un plan d'action.

Les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé à l'article 11 ci-après devront également prévoir la mise en œuvre d'actions de prévention au sein des régimes mis en place à leur niveau. Ainsi, tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise pour la couverture du présent régime doit impérativement prévoir et identifier le versement d'une contribution de 2 % des cotisations, affectés au financement des actions prévues par le présent accord en matière de solidarité et de prévention.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord donnent mandat à l'organisme recommandé ci-après pour vérifier la mise en œuvre des présentes dispositions. Pour ce faire, les entreprises seront tenues de lui fournir, si la demande leur est faite, une copie du contrat d'assurance qu'elles ont souscrit pour la couverture des obligations du présent régime, et qui devra mentionner l'application des présentes dispositions obligatoires en matière de solidarité et de prévention.

Pilotage du régime et organisme assureur recommandé

Article 10 - Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la Commission Paritaire Nationale de Frais de Santé. L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 11 - Organisme assureur recommandé

Mod. par Avenant n° 5, 30 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la Branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA/FO.

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux ont choisi de renouveler la recommandation aux entreprises relevant de la branche afin d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de la couverture du présent régime «frais de santé», à l'organisme assureur suivant :

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21 rue Laffitte - 75009 Paris. Les modalités d'organisation de la recommandation seront 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.

Article 12 - Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 13 - Dépôt et extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du Code du Travail et L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Annexe I - Garantie santé

Mod. par Avenant n° 4, 3 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour		100 % BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
	Forfait journalier hospitalier Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	Y compris maternité - par nuitée et par journée (hospitalisation en ambulatoire)	néant
	Lit d'accompagnant (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	néant
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux		100 % DE

Dentaire auprès d'un professionnel conventionné ou non	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire	sans reste à payer (4)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
		Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR
	Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale	Couronnes, bridges et inter de bridges	250 % BR
		Inlay-core / inlay-core à clavette	250 % BR
		Prothèses dentaires amovibles	250 % BR
		Prothèses dentaires provisoires	250 % BR
		Réparations sur prothèses	250 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Couronnes et bridges, prothèses dentaires provisoires, réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	néant
	Orthodontie	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	250 % BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	néant
Optique (6) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire, hors situation médicale particulière	Implantologie	Implant et pilier implantaire - par an et par bénéficiaire	néant
	Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (5)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B***) (7) (Remboursement monture limité à 100 €)*****	Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et de 2 verres simples (7)*****	100 €
		Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et d'un verre simple et d'un verre complexe (ou très complexe) (7)*****	150 €
		Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et de 2 verres complexes (ou très complexes) (7)*****	200 €
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 % BR + 100 €
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €
	Chirurgie optique réfractive		néant
Aide auditive ou équipement par oreille	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	200 % BR
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Équipement 100 % Santé** (classe I****)	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	sans reste à payer
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale (au-delà, prise en charge du ticket modérateur)	
		Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité*****	122 % BR
		Bénéficiaire à compter du 21 ^e anniversaire	200 % BR
	Accessoires et fournitures		200 % BR

Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	100 % BR
	Actes techniques médicaux	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux		100 % DE
	Actes d'imagerie médicale	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		100 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (3)	100 % BR
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR
		Médicaments remboursés à 15 %	néant
	Médecine additionnelle et de prévention (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	Non remboursée par la Sécurité sociale	néant
	Services		inclus

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans le contrat.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans le contrat.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

***** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(3) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies au contrat.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis au contrat.

(6) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.

(7) Verre simple : verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(7) Verre complexe : verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,

verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(7) Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

Financement des frais de jury

Accord du 7 septembre 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter de date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

FO FGTA.

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en Commission mixte paritaire en date du 7 Septembre 2016, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Les partenaires sociaux de l'Hôtellerie de plein air entendent favoriser la participation des salariés de la branche ainsi que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des membres de la CPNEFP, aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, ils souhaitent mobiliser leur contribution conventionnelle pour prendre en charge les frais afférents lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP ;

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Ces frais seront financés sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

Article 2

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L 2332-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 36 du 23 février 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Mod. par Avenant n° 2, 11 mars 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent avenant à la convention collective de ladite branche une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Hôtellerie de Plein Air affirment, par le présent avenant, leur souhait de poursuivre et de renforcer un dialogue social de branche de qualité. Ils rappellent, que les accords collectifs de branche contribuent à l'amélioration de son attractivité dans tous les domaines de l'organisation économique et sociale et sont bénéfiques pour l'ensemble des entreprises de la branche et leurs salariés.

Chapitre 1

Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein air du 2 juin 1993 étendue, modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que fixée au Chapitre 4 «Dispositions finales» ci-après, l'article 1-4-A et B, ainsi que l'article 9 de la convention collective nationale de l'Hôtellerie de Plein air du 2 juin 1993 étendue seront abrogés et remplacés par l'article 2-5 et l'article 2-6 du présent avenant.

Chapitre 2

Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2-1

Rôle de la CPPNI en tant que Commission de Négociations de la Branche

En tant que Commission de Négociations de la Branche, la CCPNI de l'HPA :

A

Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2-5 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes

- Négociation annuelle relative aux salaires ;
- Négociations triennales relatives :
- À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)s ;
- À la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- À l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment VAE) et l'apprentissage.
- Négociations quinquennales relatives :
- À l'examen de la nécessité de réviser les classifications en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite inter-entreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- Tout autre thème dédié à la négociation périodique de Branche par la loi,...

Les partenaires sociaux de la Branche ont entendu, dans un premier temps, maintenir les règles de périodicité des négociations, telles qu'indiquées ci-dessus.

Toutefois, il est rappelé, que la Commission pourra adapter, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale représentative, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations dites périodiques (article 1-1 § 7), de telle sorte que soient négociés au moins 1 fois tous les 4 ans les thèmes relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de travail, GPEC, et prise en compte des effets de l'exposition aux risques professionnels, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à la formation professionnelle, et au moins 1 fois tous les 5 ans les thèmes relatifs aux classifications et aux plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant complémentaire sera signé en ce sens, mentionnant les stipulations prévues à cet effet par le code du travail.

B

La CPPNI se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2-5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les matières entrant dans les missions générales de la Branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En outre, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord-type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les matières relevant des missions générales dédiées à la Branche, et susceptibles de convention ou accord de branche étendu, sont les suivantes :

1o

Thèmes ouverts de droit à la négociation de Branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la

convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés, au jour de la signature du présent avenant, les thèmes suivants :

- Les salaires minima ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- Certaines mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- Les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées par le code du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés par le code du travail ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnées par le code du travail.

Il est ici rappelé, que les partenaires sociaux de la Branche ont procédé à la définition des modalités de reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté du salarié, au regard des dispositions conventionnelles déjà existantes. Un avenant à la convention collective nationale de l'HPA sur ce thème a été signé par les partenaires sociaux.

2o

Thèmes ouverts à la négociation de Branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tels qu'énumérés par le code du travail ;
- L'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Il est rappelé que la notion d'équivalence de garanties des accords collectifs d'entreprise s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant au même objet.

3o

Autres domaines de négociations

Dans les autres domaines relevant de la négociation collective et non énumérés aux § 1^o) et 2^o) ci-dessus, la Branche peut négocier et signer un accord collectif. Toutefois, l'accord d'entreprise prime, peu important le moment de sa conclusion. Ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise, que la convention ou l'accord de branche est applicable.

Article 2-2

Autres missions de la CPPNI de la Branche

La CPPNI de la Branche HPA exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes :

A

La Commission représente la Branche HPA, particulièrement dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs

publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés.

B

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

C

La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, en particulier concernant le temps partiel et le travail intermittent,
- Repos et jour fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de la Branche Hôtellerie de Plein Air, sont tenues de communiquer à la Commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2-3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche HPA. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D

La Commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Voir aussi article 1-5 ci-dessous.

E

Elle peut exercer également les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective, dans des conditions qui seront définies par avenant ultérieur.

Article 2-3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, définie à l'article 2-2 § B et C ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2-2 § C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, 105, rue Lafayette 75010 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : contact@fnhpa-pro.fr
- Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Article 2-4

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air. La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée, au sein de la commission, par un membre titulaire et un membre suppléant, constituant le collège salarial. Le collège patronal est composé du même nombre total de représentants titulaires et suppléants que le collège salarial.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la Branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Article 2-5

Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

Mod. par Avenant n° 2, 11 mars 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salariés :

INOVA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Participation aux réunions

Conformément à l'article 1-4 de la Convention collective nationale de l'HPA, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les conditions de prise en charge des frais de déplacement fixées à l'article 1-4 B de la convention collective nationale de l'HPA sont remplacées et assurées par le fonds de financement du paritarisme de la branche de l'Hôtellerie de Plein AIR, géré par l'Association de Gestion Paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur (Voir article 3-1 ci-après).

Formation juridique dédiée aux membres de la commission

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs peuvent bénéficier, à chaque nouvelle mandature, de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche, conformément aux dispositions du code du travail.

Nombre de réunions

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 3 fois par an, en vue des négociations mentionnées à l'article 2-1 § A et B. Elle est réunie, chaque année, autant que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2-1 § B.

Déroulement des réunions

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation. Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre, sous réserve de la signature d'un éventuel accord de méthode visé à l'article 2-1 § A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Crédits d'heures de délégation (Avenant n° 2, 11 mars 2019, étendu)

Les salariés des entreprises de la Branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPPNI et dans les autres instances paritaires de la Branche bénéficient d'un crédit disponible de 10 heures de délégation pour la préparation de chaque réunion de la CPPNI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation pour préparation des

réunions de la CPPNI. Les parties signataires rappellent que les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la CPPNI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence selon les dispositions définies plus haut.

Article 2-6

Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la Branche

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation dans les conditions définies actuellement à l'article 9 de la Convention collective nationale de l'Hôtellerie de plein air.

Dans ce cas, elle a pour mission d'examiner les différends à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention collective, d'examiner les réclamations individuelles nées de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au niveau des établissements.

Elle est composée de :

- Cinq délégués employeurs représentant le syndicat patronal signataire ;
- Cinq délégués salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales signataires devant obligatoirement être représentées pour délibérer valablement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FNHPA. La présidence de la commission est assurée alternativement par un employeur ou par un salarié.

La commission est saisie par écrit (lettre recommandée) par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend. Elle doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours après la réception de la demande par le secrétariat, qui convoque les parties par lettre recommandée avec AR.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties.

S'il s'agit d'un litige à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention, l'original du procès-verbal est déposé au service convention collective de la direction départementale du travail. S'il s'agit d'un différend individuel, un exemplaire du procès-verbal est remis aux parties qui étaient en litige.

L'accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission, déposé ou remis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Le temps d'absence du ou des délégués conciliateurs appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré par l'entreprise. Les frais de déplacement seront pris en charge dans les conditions prévues ci-dessus.

Chapitre 3

Moyens financiers et matériels concernant les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires - rémunération

Article 3-1

Moyens financiers

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche de l'Hôtellerie de Plein AIR, géré par l'Association de Gestion Paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur.

Article 3-2

Moyens matériels

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure

du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

Chapitre 4

Dispositions finales du présent avenant

Article 4-1

Durée du présent avenant - Révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4-2

Suivi du présent avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 4-3

Formalités et extension. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI se substituera et remplacera la Commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la branche, ainsi que la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies ci-dessus par le présent texte.

Avenant du 29 juin 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 20 juin 2018, sont convenus de compléter l'Avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la Branche, en date du 23 Février 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article unique

Il est ici expressément précisé, que l'Avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la Branche HPA, signé le 23 février 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général de l'Avenant n° 36,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant rectificatif, la CPPNI telle que prévue par les dispositions de l'Avenant n° 36 signé le 23 février 2018, se substituera et remplacera la Commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la Branche, ainsi que la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies par ledit Avenant n° 36.

Prévention de la pénibilité

Accord du 11 décembre 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNHPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

La pénibilité est définie, dans le cadre des dispositions légales en vigueur et du présent accord, comme l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils déterminés par voie réglementaire, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail. La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le Code du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées doivent faire l'objet de mesures particulières de prévention et de protection collective et individuelle, afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salariés de la Branche.

Le présent accord de Branche a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Bien que le diagnostic technique mené auprès des entreprises de la Branche de l'Hôtellerie de Plein n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la Branche entendent contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des mesures et préconisations adaptées à l'activité et aux structures de la Branche de l'Hôtellerie de plein air.

Ils rappellent les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la Branche, de sécurité au travail et dans le travail, de diminution des accidents du travail et maladies professionnelles, de développement et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la Branche, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salariés.

Le présent accord a donc pour finalités :

- De présenter, à partir de l'audit diligenté par la Branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- D'ouvrir sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise de la Branche, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, qui composent la grande majorité de la Branche (voir article 2 ci-dessous) ;
- De permettre aux entreprises de la Branche d'appliquer directement les dispositions et mesures prévues dans le cadre de l'accord, sous réserve du respect des obligations spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- De fédérer par cette démarche commune de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs de la Branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salariés, et d'autre part les salariés eux-mêmes, tenus, en tant qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

A) Rappel des obligations des employeurs en matière sécurité et de pénibilité

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent dans le cadre de ce préambule, que chaque employeur est tenu, conformément aux dispositions légales :

— D'une manière générale, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés, et d'en assurer l'effectivité notamment par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;

— Et plus particulièrement :

— D'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés à des risques de pénibilité sur la base du présent accord ;

— D'indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels mis à jour au moins 1 fois par an, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;

— De déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;

— De négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent accord de Branche est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action.

— De solliciter l'avis des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et de s'appuyer sur l'expertise des services de santé au travail et de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

B) Rappel des obligations des salariés en matière de sécurité et prévention

Les parties au présent Accord rappellent aussi, que chaque salarié est également acteur de la prévention. Conformément aux dispositions du code du travail, il lui incombe dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord relatif à la pénibilité dans la Branche HPA, ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la Branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche de l'Hôtellerie de Plein Air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source Observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Chapitre I Analyse au regard des facteurs de pénibilité déterminés par la loi

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité définis par la loi, l'entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail et déterminer si cette évaluation met en évidence, pour chaque salarié, des niveaux d'exposition dépassant les «seuils de pénibilité» fixés par voie de règlement (voir Annexe 1), après application des mesures de protection collective et individuelle. L'évaluation s'effectue selon les principes généraux de prévention fixés par le code du travail. L'employeur doit aussi s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été identifiés et s'il y a lieu, effectivement répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à information et consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à information des salariés concernés.

Chapitre Facteur 1 - Contraintes physiques marquées

A- Manutention manuelle de charges

Définition : On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le

levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables. Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin, l'animation et éventuellement les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention.

B- Postures pénibles

Définition : Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin.

C- Vibrations mécaniques

Définition : Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives (exemples : débroussailleuses, tronçonneuses, taille-haies,...), guidées à la main (exemples : tondeuses...) ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : tondeuses autoportées, tracteur,...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Les tâches éventuellement concernées dans la Branche HPA sont celles impliquant un travail avec machines et outils vibrants pour l'entretien des espaces verts et les manutentions.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts.

Chapitre Facteur 2 - Pénibilité au titre d'un environnement physique agressif

A- Agents chimiques dangereux, y compris vapeurs, poussières et fumées

Définition : Sont visés ici les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées. L'exposition aux agents chimiques peut intervenir selon deux modes :

— Des produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluants, dégraissant...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...)

— Un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...), il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Certaines tâches dans la Branche HPA nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux sanitaires, des poubelles, des lieux d'hébergement,... (gel, désinfectant, dépoussiérant,...) et lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des piscines et espaces aquatiques (chlore, ph,...).

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, et les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique.

B- Conditions climatiques extrême

Définition : Il s'agit des situations de travail soumises à une température soit inférieure ou égale à 5 degrés Celsius soit au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Compte de l'activité plein air de la Branche, les salariés sont amenés à travailler pour partie à l'extérieur, notamment les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, ainsi que le personnel d'animation.

C- Exposition au bruit

Définition : Les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont précisés aux articles R. 4431-1 et suivants du code du travail.

Les tâches éventuellement concernées dans la Branche HPA sont celles rattachées aux zones de bar et restauration, l'entretien des espaces verts et maintenance, et la zone de la piscine et de l'espace aquatique.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, ainsi que le personnel d'animation.

D- Milieu hyperbare

Définition : Sont visées ici les travaux hyperbares et les interventions en milieu hyperbare définis aux articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Facteur non pertinent : Compte-tenu des activités des entreprises de la Branche HPA, aucun emploi ou tâche ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Chapitre Facteur 3 - Rythmes de travail

A- Travail de nuit

Définition : Sont ici visés les situations de travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la Branche HPA sont : les veilleurs et gardiens ayant la qualité de travailleurs de nuit.

B- Travail en équipes successives alternantes

Définition : Peut concerner tout mode d'organisation du travail en équipe, selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Facteur non pertinent : Ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, senti continu) ne se retrouve pas dans les entreprises de la Branche HPA.

C- Travail répétitif

Définition : Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Facteur non pertinent : Ce type de travail ne se retrouve pas dans les entreprises de la Branche HPA.

Chapitre II Mesures et actions de prévention

Suite à l'audit diligenté au niveau de la Branche HPA, les observations terrains sur un panel représentatif de campings implantés en France métropolitaine, n'ont pas décelé des métiers pénibles au sens de la loi et ayant pour effet une exposition au-delà des seuils prévus par l'article D. 4163-3 du code du travail et reproduits en Annexe 1 ci-jointe.

Toutefois, afin de contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail dans les entreprises de la Branche HPA, des mesures et actions sont définies ci-dessous.

En conséquence, dans une approche globale de prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la Branche, et conformément aux dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, le présent accord doit traiter :

1) D'au moins 2 des thèmes suivants :

- Réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1
- Adaptation et aménagement du poste de travail
- Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1

2) Et d'au moins 2 des thèmes suivants :

- Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
- Développement des compétences et des qualifications
- Aménagement des fins de carrière
- Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1

À chacun des domaines d'action choisis par les partenaires sociaux de la Branche, doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1) Les partenaires sociaux de la Branche ont choisi de traiter l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, ainsi que la réduction des poly-expositions.

Ils préconisent aux entreprises de la Branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions en vue de :

- Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :
 - Mettre en place des tapis antifatigue aux endroits où le personnel piétine le plus (derrière le bar,...)
 - Adapter le matériel de bureau à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des fauteuils,...)
 - Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique (espace suffisant, hauteur des écrans et des postes de travail,...)
 - Organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout pour la caisse dans tes commerces annexes,...).
- Prévenir la survenance de risques liés à la manutention manuelle :
 - Optimiser le conditionnement des produits et les containers de transports ;
 - Privilégier les moyens mécaniques de port des charges
 - Aménager l'environnement pour réduire les différents niveaux (notamment en application de la réglementation sur l'accessibilité)
- Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :
 - Mettre en place des procédures de travail (notamment pour l'entretien et la maintenance,...)
 - Privilégier l'alternance des tâches ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :
 - Aménager des aires de repos abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffé (notamment pour l'entretien et la maintenance,...)
 - Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques (pour l'entretien et la maintenance et pour le surveillant ou gardien de nuit notamment) ;
 - Source d'eau potable froide ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches ;
 - Mise en place, lorsque cela est possible, de sources d'aération naturelle dans les cuisines et de renouvellement d'air ;
- Prévenir la survenance de risques liés au bruit :
 - Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : renouvellement des équipements usagés, entretien régulier des outils et machines, respect des règles de réglage,...
 - Protecteurs auditifs individuels ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :
 - Remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs ;
 - Local fermé des produits ;
 - Rationnaliser le stockage des produits et leur rangement ;
 - Utilisation des équipements de protection individuelle (gants, masque, lunettes,...)
- Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :
 - Matériels permettant la protection du travailleur de nuit isolé (lampe, téléphone portable,...)
 - Local adapté aux conditions de travail de nuit ;
 - Surveillance médicale renforcée ;
 - Respect, sauf accord collectif d'entreprise, des dispositions de l'accord national du 25 octobre 2002 et ses avenants étendus sur le travail de nuit, en particulier concernant les contreparties et les garanties portant sur les conditions de travail.

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés de la Branche susceptibles d'être concernés par un ou plusieurs facteurs de risques professionnels doivent porter des EPI ;
- Pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

2) Les partenaires sociaux de la Branche ont choisi de traiter l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et qualifications.

Ils préconisent aux entreprises de la Branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels, ainsi que différentes actions en vue de :

- Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :
 - Agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches,...)
 - Formation des intervenants aux gestes et postures et Prévention des risques liés à l'activité physique ;
 - Mettre en place des procédures de travail ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux manutentions :
 - Agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches,...)
 - Formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :
 - Envisager l'alternance des activités et les rotations de postes ;
 - Introduire des pauses et des temps de récupération ;
 - Formation des intervenants aux gestes et postures avec outillages et machines ;
 - Sensibilisation au port de protections individuelles adaptées
 - Formation à l'utilisation et à l'entretien des machines et outils ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :
 - Alternance ou rotation des tâches ;
 - Travailler à certaines heures de la journée, dans la mesure du possible, et organiser les tâches pour limiter le travail physique sur de longues durées (pauses,...) ;
- Prévenir la survenance de risques liés au bruit :
 - Alternance ou rotation entre tâches «bruyantes» et «non-bruyantes» ;
 - Effectuer des pauses régulières dans un endroit calme ;
- Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :
 - Séparation et isolement des produits à risques ;
 - Formation aux procédures d'utilisation des produits ;
 - Sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension (notamment entretien des locaux et surveillance espace aquatique, piscine,...) ;
 - Port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques,...) ;
 - Respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection,...) ;
- Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :
 - Favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit (gardiennage notamment,...) ;
 - Contrôler les horaires de nuit pour limiter les dépassements éventuels ;
 - Faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour ;
 - Formation à des postes de travail de jour.

Objectifs chiffrés :

— Au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications. Il pourra s'agir également de formations relatives à la sécurité, ou des formations internes assurées par des salariés expérimentés.

— Pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités de l'Hôtellerie de plein air et ne font donc pas l'objet de mesures de prévention particulières.

Chapitre III

Dispositions finales du présent accord

Article 3-1

Durée du présent accord - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dis-

positions légales en vigueur.

Article 3-2 **Suivi du présent accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la Branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la Branche HPA, ainsi que les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution des résultats. Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également, autant que de besoin, faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

Article 3-3 **Extension et Formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe 1

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017) précise les seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels du C2P :

1o) Au titre de l'environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

2o) Au titre de certains rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

