

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR DU 2 JUIN 1993

IDCC 1631

Brochure 3271

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/11/2022

Hôtellerie de plein air

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 .....	5
Article - Préambule .....	5
Article 1 - Dispositions générales .....	5
Article 2 - Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel .....	6
Article 3 - Conditions d'engagement - Emploi .....	6
Article 4 - Classification des emplois .....	7
Article 5 - Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée .....	9
Article 6 - Temps de travail et temps de repos .....	11
Article 7 - Formation professionnelle continue .....	13
Article 8 - Rémunération .....	13
Article 9 - Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche .....	14
Article 10 - Application .....	14
Textes Attachés .....	15
Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application économique .....	15
Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application de la convention .....	15
Avenant n° 4 du 14 mai 1996 relatif à la modulation du temps de travail .....	15
Dénonciation par lettre du 19 juin 1998 de la convention collective par le SNRPO .....	18
Avenant n° 11 du 27 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	18
Accord du 23 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	20
Avenant n° 14 du 25 juin 2001 portant création du CQP "Ouvrier qualifié de maintenance HPA" .....	38
Avenant n° 2 du 21 février 2002 à l'accord ARTT .....	39
Avenant n° 3 du 21 février 2002 à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires .....	40
Accord du 25 octobre 2002 relatif au travail de nuit .....	40
Avenant n° 4 du 15 avril 2003 à l'accord ARTT du 23 mai 2000 .....	43
Avenant n° 1 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif au travail de nuit .....	44
Avenant n° 5 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif à l'ARTT .....	45
Accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	46
Avenant n° 1 du 26 octobre 2004 à l'accord prévoyance du 9 mars 2004 .....	52
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air .....	53
Accord du 26 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle .....	53
Accord du 20 mars 2009 relatif à la lutte contre le travail illégal .....	62
Avenant n° 23 du 16 juin 2009 relatif à la grille de classification des emplois .....	63
Avenant n° 2 du 21 juillet 2009 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance .....	64
Accord du 21 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors .....	65
Avenant n° 3 du 10 mars 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance .....	68
Accord du 30 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	70
Avenant n° 25 du 2 juillet 2010 relatif aux préavis .....	72
Avenant n° 4 du 14 décembre 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance .....	73
Avenant du 2 février 2011 à l'accord du 12 mai 2009 relatif à la création d'une formation de surveillant d'espace aquatique .....	74
Accord du 28 mars 2011 relatif à la mise en place de chèques-vacances .....	76
Accord du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme .....	77
Adhésion par lettre du 25 novembre 2011 du syndicat CGT à l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme .....	79
Accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapées .....	79
Accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle .....	82
Avenant n° 5 du 31 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....	84
Avenant n° 6 du 15 mars 2012 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance .....	85
Avenant n° 1 du 16 mai 2012 relatif au financement du paritarisme .....	86
Avenant n° 1 du 8 février 2013 relatif à la pérennisation de l'emploi .....	86
Avenant n° 7 du 8 février 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....	86
Avenant n° 29 du 11 avril 2013 relatif au préavis des cadres dirigeants .....	87
Avenant n° 8 du 13 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....	88
Avenant n° 9 du 7 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....	88
Accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel .....	90
Avenant n° 1 du 24 décembre 2014 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel .....	95
Avenant n° 10 du 22 décembre 2014 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire	

.....	95
<b>Accord du 26 mai 2015 relatif au financement de la formation professionnelle</b> .....	97
<b>Avenant n° 11 du 26 juin 2015 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance</b> .....	97
.....	97
<b>Accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé</b> .....	98
<b>Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel</b> .....	103
<b>Avenant n° 1 du 29 janvier 2016 à l'accord relatif au régime frais de santé</b> .....	104
<b>Avenant n° 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement</b> .....	106
<b>Accord du 7 septembre 2016 relatif au financement des frais de jury</b> .....	106
<b>Avenant n° 2 du 26 septembre 2016 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé</b> .....	107
<b>Avenant n° 12 du 17 janvier 2017 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance</b> .....	108
.....	108
<b>Accord du 1er mars 2017 relatif à la formation professionnelle</b> .....	110
<b>Accord du 20 mars 2017 relatif à la création de la commission paritaire sociale (Corse)</b> .....	117
<b>Avenant n° 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier</b> .....	120
<b>Avenant n° 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004</b> .....	121
<b>Avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</b> .....	122
<b>Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI</b> .....	126
<b>Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité</b> .....	126
<b>Accord n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI</b> .....	130
<b>Avenant n° 14 du 27 décembre 2018 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance</b> .....	132
<b>Avenant rectificatif n° 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI</b> .....	133
<b>Avenant n° 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé</b> .....	134
<b>Accord du 21 mars 2019 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence (secteur 8) et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO AFDAS)</b> .....	136
<b>Accord du 3 février 2020 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée</b> .....	136
<b>Avenant n° 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé</b> .....	138
.....	138
<b>Avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire</b> .....	139
<b>Accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (APLD)</b> .....	140
<b>Accord du 24 février 2022 relatif au financement de la formation professionnelle</b> .....	143
<b>Avenant n° 1 du 30 juillet 2022 à l'accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)</b> .....	144
<b>Textes Salaires</b> .....	147
<b>Avenant n° 19 du 11 janvier 2006 relatif aux salaires</b> .....	147
<b>Avenant n° 20 du 10 mai 2007 relatif aux salaires</b> .....	147
<b>Avenant n° 21 du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima (1)</b> .....	148
<b>Avenant n° 22 du 21 avril 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009</b> .....	148
<b>Avenant « Salaires » n° 24 du 21 janvier 2010</b> .....	149
<b>Avenant n° 26 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011</b> .....	149
<b>Avenant n° 27 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012</b> .....	150
<b>Avenant « Salaires » n° 28 du 27 novembre 2012</b> .....	150
<b>Avenant n° 30 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014</b> .....	151
<b>Avenant n° 31 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015</b> .....	151
<b>Avenant n° 33 du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016</b> .....	152
<b>Avenant n° 35 du 28 novembre 2016 relatif aux salaires</b> .....	153
<b>Avenant n° 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2018</b> .....	155
<b>Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 38 du 15 décembre 2017</b> .....	156
<b>Avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires</b> .....	157
<b>Avenant n° 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires</b> .....	158
<b>Avenant n° 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires</b> .....	160
<b>Avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires</b> .....	161
<b>Avenant rectificatif du 17 juin 2022 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires</b> .....	163
<b>Textes Extensions</b> .....	167
<b>ARRETE du 15 octobre 1993</b> .....	167
<b>ARRETE du 8 décembre 1994</b> .....	167
<b>ARRETE du 19 décembre 1994</b> .....	167

<b>ARRETE du 26 juillet 1996</b> .....	167
<b>ARRETE du 23 octobre 1996</b> .....	168
<b>ARRETE du 15 avril 1997</b> .....	168
<b>ARRETE du 7 mai 1997</b> .....	168
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	169
<b>ARRETE du 7 janvier 1998</b> .....	169
<b>ARRETE du 12 mars 1998</b> .....	169
<b>ARRETE du 13 août 1998</b> .....	169
<b>ARRETE du 9 avril 1999</b> .....	170
<b>ARRETE du 4 juin 1999</b> .....	170
<b>ARRETE du 3 janvier 2001</b> .....	170
<b>ARRETE du 9 avril 2002</b> .....	172
<b>ARRETE du 18 juillet 2002</b> .....	173
<b>ARRETE du 10 février 2003</b> .....	173
<b>ARRETE du 7 juillet 2003</b> .....	174
<b>ARRETE du 26 décembre 2001</b> .....	174
<b>ARRETE du 22 juillet 2003</b> .....	175
<b>ARRETE du 9 juin 2004</b> .....	175
<b>ARRETE du 15 juillet 2004</b> .....	176
<b>ARRETE du 10 février 2005</b> .....	176
<b>ARRETE du 25 février 2005</b> .....	176
<b>ARRETE du 22 juin 2005</b> .....	176
<b>ARRETE du 16 juin 2006</b> .....	177
<b>ARRETE du 19 octobre 2006</b> .....	177
<b>Textes parus au JORF</b> .....	179
<b>Arrêté du 28 décembre 2018</b> .....	179
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b> .....	180
<b>Arrêté du 4 août 2020</b> .....	180
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b> .....	181
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	181
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	182
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	182
<b>Arrêté du 11 mars 2021</b> .....	182
<b>Arrêté du 11 janvier 2022</b> .....	183



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR DU 2 JUIN 1993

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; FNECS CFE - CGC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes signataires	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, scidaynt nioaatnl du trsoimue et loisirs, 52, rue des Prairies, par lrtete du 4 avril 1999 (BO CC 99-18). Fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bneolgt Cedex, par lrtete du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 juin 1993*

Dans le cadre de l'accord du 2 juin 1993, les parties signataires ont convenues des dispositions ci-après réparties en 5 titres :

I : - Préambule.

II : - Emploi.

III : - Temps de travail et de repos.

IV : - Cniiilotcan et représentation du personnel.

V : - Rémunération.

En canulcont le présent accord, les parties signataires ont convenues de mener une action concertée, en vue d'apporter aux employeurs et salariés de la profession un cadre satisfaisant :

- prendre en compte les dispositions des lois et règlements en vigueur ;

- tenir compte des spécificités et de l'originalité de l'activité de l'industrie hôtelière de plein air ;

- et chercher à s'adapter aux évolutions d'une profession en développement constant.

## Article 1 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

### 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 comprend :

- aux activités d'exploitation de terrain de camping, canaanirvg et pracs résidentiels de lrsios répertoriées dans la nrentacolmue INSEE, code NAF : 552 C ;

- aux activités des camps miunapcix gérés ou concédés de façon amnouoe tuiehqmncneet et financièrement ;

- aux personnes des terrains de camping, à l'exception de ceux qui sont à caractère familial, social ou non lucratif, ceux-ci par la convention collective nationale étendue du tourisme social et familial.

Elle s'applique également aux personnes des commerces (commerces de détail 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 de l'activité principale.

### 1.2. Aevgatns auqics

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 collectivement par l'ensemble du personnel.

Les avantages rattachés par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans d'autres entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera celui 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 3 mois. La partie dénonçant tout ou partie de la convention devra en informer tous les autres partenaires sociaux par lettre recommandée avec accusé de réception.

La présente convention est révisable par accord des parties, soit à l'issue des négociations collectives (une fois par an sur les salaires, une fois tous les 5 ans sur les classifications), soit lors du bilan annuel d'application au cours duquel les parties signataires examineront les mesures éventuelles qu'il conviendrait de prendre.

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

### 1.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

#### 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 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(1) de la convention collective nationale de l'HPA sont remplacées et assurées par le fonds de financement du personnel de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestionnaire pour le développement social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modalités de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur (voir article 3.1 de l'avenant n° 36 du 23

février 2018).

#### Formation juridique dédiée aux membres de la commission

Les représentants des associations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs peuvent bénéficier, à chaque niveau de mandature, de formations continues visant à améliorer les compétences du dialogue social dans la branche, conformément aux dispositions du code du travail.

#### Nombre de réunions

La commission paritaire 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(2), paragraphes A et B. Elle est réunie, chaque année, autant que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1(2), paragraphe B.

#### Déroulement des réunions

Les membres de la CPNPI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation indique l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier électronique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion 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, paragraphe A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les porteurs de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou auxquels sont mis à la suite la signature des paritaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, plus adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les membres de la commission paritaire peuvent décider de trancher ou de retenir l'étude des projets en commission paritaire.

#### Crédits d'heures de délégation

Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPNPI et dans les autres instances paritaires de la branche bénéficient d'un crédit d'heures de 10 heures de délégation par réunion de la CPNPI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPNPI ne sont pas imputées sur les heures de délégation. Les représentants syndicaux représentatives de salariés au sein de la CPNPI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absences selon les dispositions définies plus haut.

*Nota : (1) Voir l'article précédent.*

*(2) Article 2.1 de l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la négociation et au dialogue social de la CPNPI.*

## Article 2 - Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 2 juin 1993*

### 2.1. Liberté d'opinion - Droit syndical

Les personnes travaillant dans la branche ont la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre Ier 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, ni de 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 l'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 particuliers qui pourraient être négociés au niveau de chaque entreprise concernée.

## Article 3 - Conditions d'engagement - Emploi

*En vigueur étendu en date du 13 janvier 2018*

### 3.1. Durée 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 habituelle de travail ;
- les modalités du régime de travail ;
- les jours fériés rémunérés ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières (logement, nourriture, etc.), éventuellement une définition des fonctions, mentionnant pour le personnel cadre.

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

Les personnes travaillant dans la branche sont soumises aux règles légales en vigueur, relatives à :

- l'interdiction de cumul d'emplois avec les fonctionnaires, agents de services publics de l'Etat des départements et communes, offices et établissements publics, de la SNCF, des compagnies de navigation aériennes et maritimes subventionnées, des régies municipales et départementales, au personnel titulaire des emplois de sécurité sociale ;
- l'interdiction pour tout salarié de cumuler un emploi l'amenant à dépasser la durée maximale de 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 assurer des secours de sauvetage.

### 3.2. Contrat à durée déterminée

#### 3.2.1. Dossiers généraux

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

#### 3.2.2. Contrat saisonnier

Afin de permettre aux salariés saisonniers de poursuivre leurs périodes d'activité, les employeurs peuvent conclure des contrats ci-après qui, sauf clauses particulières contraires, ne rompent pas en cas de 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 son intention 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 contrat de travail.

Au plus tard 3 mois avant cette date, le salarié manifeste par écrit son désir de reprendre le travail ; l'employeur doit répondre 15 jours avant 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.

L'employeur informe les salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (ex : casuel certifié ?), 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 conséquent, il est déduit 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 particulières prévues dans le contrat de travail.

Toutefois, concernent les garanties indemnités journalières et rejets du régime de prévoyance de la branche, dont bénéficient les salariés permanents et saisonniers 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 sites 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 leurs caractéristiques ou non, cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ont droit au maintien de leur salaire.

#### 3.2.3. Période d'essai en cas de CDD successifs ou d'embauche en CDI

En cas de succession de périodes de travail 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<sup>e</sup> contrat à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche sous contrat à durée indéterminée est effectuée 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 lettings dans lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des heures complémentaires sans que celles-ci dépassent 1/3 de la durée du travail prévue au contrat (1), et sans pouvoir dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

(1) Tmeers exclus de l'extension (arrêté du 15 octobre 1993, art. 1er).

## Article 4 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les emplois sont répartis selon 4 catégories.

Chaque emploi comprend :

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

Les coefficients indiqués correspondent à la base ou la forchette 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 concernées de se réunir, en cas de besoin, afin d'adapter cette classification en tenant compte des évolutions de la profession et au moins tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

	Coefficients hiérarchiques
Première catégorie	
Personnel d'accueil dans tâche administrative	100 à 105
Hommes et femmes tous métiers : personnel affecté, selon la saison, aussi bien à l'entretien des sanitaires qu'à toute tâche d'entretien général de l'établissement	105 à 115
Surveillant de jour : chargé de faire appliquer le règlement intérieur et les notes de service de l'établissement ; ou/et de nuit : applique les règlements de nuit spécifiques de l'établissement, veille à la sécurité des personnes de sécurité	105 à 115
Deuxième catégorie	
Employé(e) non qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration et services annexes : adieu et assue l'approvisionnement, le stockage et le nettoyage de l'établissement	105 à 120
Personnel d'accueil : procède à l'accueil des touristes, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des équipements sur le terrain ; répond au téléphone, peut effectuer les communications, assure la levée, la distribution du courrier et la police du règlement des séjours	110 à 135
Surveillant de bandage : chargé exclusivement de la sécurité dans les piscines d'accès gratuit, possède le brevet nautique de secourisme et de sauvetage et le brevet de surveillance de baignade	110 à 135

Troisième catégorie	
Employé(e) administratif(ve) : possède une formation d'employé(e) spécialisé(e) connaît l'organisation de l'établissement ; tient la caisse ; effectue les travaux de triage et classement ; assure le suivi de la correspondance ; travaille selon les directives du responsable ; effectue les réservations	120 à 150
Personnel d'accueil multilingue : accueille des touristes ; parle et écrit deux langues étrangères (précisées par contrat) ; arrête les éléments sur le terrain ; remplit les formalités administratives, renseigne les touristes, assure le règlement des séjours, participe à l'animation et à l'informatique, effectue les réservations	135 à 170
Animation : 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 entretien courant	130 à 170
Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration et commerce annexes : assure les services ; est responsable des mouvements de caisse et de sa comptabilité ; assure l'approvisionnement ; est responsable des stocks (entrées et sorties)	120 à 150
Cuisinier : possède le CAP ou expérience équivalente ; participe à l'ensemble des tâches relatives à la préparation des repas ; peut travailler seul dans un petit établissement	130 à 150
Maître nageur, plongeur : est titulaire d'un brevet d'Etat de maître nageur breveté (MNS) ou BSEAEN ; 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 baignade 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 travaille avec l'animation pour les jeux nautiques, assure la location de matériels nautiques ; est responsable, en tant que délégué, du respect des procédures de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer ; coordonne et organise le travail des bénévoles de baignade	135 à 170
Ouvrier d'entretien qualifié : assure les travaux d'entretien ; est responsable de la maintenance des installations ; en assure la sécurité ; assure l'entretien d'un véhicule déterminé et le conduire	130 à 150
Quatrième catégorie. - Agents de maîtrise	
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 consistent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail, l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions de médiation 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 responsable de son organisation, de l'autorité et de la responsabilité de sa hiérarchie.	
1er échelon. ? Agent de maîtrise : titulaire 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	171 à 185
2e échelon. ? Agent de maîtrise expérimenté : 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	190 à 200
Cinquième catégorie. - Cadres non dirigeants	
Définition générale : titulaire d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou titulaire d'un diplôme de connaissances ou d'expérience équivalents. 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 engagé pour occuper des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technique ou cadre opérationnel, avec ou sans équipes. Il peut lui être demandé la maîtrise de l'informatique et/ou des langues étrangères	205 à 220
Position 2 : cadre confirmé exerçant des fonctions de cadre administratif, cadre commercial ou cadre technique exerçant le commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cadre responsable 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 maîtrise de l'informatique et/ou des langues étrangères	225 à 250
Sixième catégorie. - Cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail	
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 indépendante 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 de l'établissement considéré : - jusqu'à 200 emplacements - de 201 à 400 emplacements - 401 emplacements et plus	225 à 250 255 à 275 280 à 300

## Article 5 - Exécution et rupture du

# contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

## 5.1. Période d'essai pour les cotrans à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période pendant laquelle l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment en fonction de son expérience, et à ce de voir d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

### A. ? Durées initiales de la période d'essai des CDI

Sauf durées particulières fixées dans le contrat de travail, ou autrement du 2e alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 relatif au travail soigné 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 1re et 2e catégories des employés ;
- ? 2 mois de date à date pour la 3e catégorie des employés ;
- ? 3 mois de date à date pour la 4e catégorie des agents de maîtrise ;
- ? 4 mois de date à date pour la 5e 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 situation expressément la possibilité, la période d'essai peut être 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 consécutives avant la fin de période initiale de période d'essai.

La durée totale de la période d'essai, renouvelée comprise, ne peut pas dépasser :

- ? 2 mois de date à date pour les 1re et 2e catégories des employés ;
- ? 4 mois de date à date pour la 3e catégorie des employés ;
- ? 6 mois de date à date pour la 4e catégorie des agents de maîtrise ;
- ? 8 mois de date à date pour la 5e catégorie des cadres non-dirigeants :

Tableau récapitulatif :

Catégorie visée (CDI)	Durée initiale de la période d'essai	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai
1re et 2e catégories des employés	1 mois	1 mois
3e catégorie des employés	2 mois	2 mois
4e catégorie agents de maîtrise	3 mois	3 mois
5e 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 avis de réception) 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 comprise de congés payés.

### D. ? Conditions 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. Limite de l'individu

### 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, qu'il soit effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, respecter les formalités suivantes :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée 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 notifie la rupture du contrat de travail par lettre motivée en recommandé avec accusé de réception, au moins un jour ouvrable 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, est fonction de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

Moins de 6 mois de service continu	
1re et 2e catégories	8 jours de date à date
3e catégorie	15 jours de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 semaines de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mois de date à date
De 6 mois à 2 ans de service continu	
1re et 2e catégories	1 mois de date à date

3e catégorie	2 mois de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mois et 15 jours de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date
Plus de 2 ans de service continu	
1re et 2e catégories	2 mois de date à date
3e catégorie	3 mois de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 mois de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

L'employeur peut verser au salarié de l'exécution du préavis en lui versant une indemnité compensatoire de préavis.

Le préavis doit être exécuté, par les deux parties, selon les conditions prévues au 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 :

(En heures.)

ANCIENNETE	CATEGORIE			
	1 et 2	3	4 (Agents de maîtrise)	5 (Cadres non dirigeants)
Moins de 6 mois d'ancienneté	6	12	18	24
De 6 mois à 2 ans d'ancienneté	12	24	30	36
Plus de 2 ans d'ancienneté	40	40	40	40

Ces heures sont prises en compte par l'employeur 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 réduire ces heures.

Lorsque ces heures ne sont 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 outre des cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

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

b) Pour les salariés ayant plus de 10 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 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois (salaire + heures supplémentaires + avantages en nature), ou le salaire brut moyen des 12 derniers mois, lorsqu'il est plus favorable.

### 5.2.5. Licenciement économique/ conversion

Il est régi par les dispositions légales en vigueur.

A défaut de possibilité de conversion et d'emploi équivalents, les critères suivants 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 applique 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 licenciement devra être proposée aux salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et âgés de moins de 56 ans et 2 mois.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de licenciement bénéficiera d'une priorité d'embauche dans l'entreprise pendant un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. Pour ce faire, l'intéressé dispose d'un délai de 4 mois suivant la fin du préavis pour faire connaître à l'employeur son intention de bénéficier de cette priorité. Celle-ci concerne les postes disponibles à la qualification du salarié et ceux qui sont réservés à une nouvelle embauche après le licenciement, sous réserve que l'intéressé en ait informé son ex-employeur.

A cet effet, en cas de poste vacant, l'employeur lui fera connaître cette possibilité d'embauche par lettre recommandée, 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 a 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. Préavis de licenciement et heures de recherche d'emploi des cadres dirigeants

*La durée de préavis de licenciement des cadres dirigeants (6e 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.(1)*

A défaut de prévision expresse de ces montants 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, tels que déterminées par les dispositions légales en vigueur pour les cadres non dirigeants (5e catégorie de la grille de classifications).

### 5.3. Démission du salarié

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

Moins de 6 mois de service continu	
1re et 2e catégories	8 jours de date à date
3e catégorie	15 jours de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 semaines de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mois de date à date
De 6 mois à 2 ans de service continu	
1re et 2e catégories	15 jours de date à date
3e catégorie	1 mois de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	1 mois et 15 jours de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	2 mois de date à date
Plus de 2 ans de service continu	
1re et 2e catégories	1 mois de date à date
3e catégorie	2 mois de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mois et 15 jours de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

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

À l'issue du préavis de démission, l'employeur rembourse le coût net de l'impôt et verse les éventuelles indemnités compensatoires de congés payés.

#### 5.3.1. Préavis de démission des cadres dirigeants

La durée de préavis de démission des cadres dirigeants (6e 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 législatives en vigueur pour les cadres non concernés (5e 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 quitte l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à l'indemnité légale de départ en retraite.

(1) *Le premier alinéa de l'article 5.2.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.*

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

## Article 6 - Temps de travail et temps de repos

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

#### 6.1. Définition du caractère saisonnier d'un établissement(2)

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

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 de 8 mois.

Pour les campings qui sont ouverts au public toute l'année, la saison correspond à la période où sont pués des réservations climatiques, soit comprise dans des modes de vie collectifs (vacances, congés, notes ?) une pointe d'activité de fréquentation est mesurable constatée et se répète chaque année à des dates à peu près fixes.

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 8 mois, rattachés aux dispositions incluses. 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

##### 6.2.1. Durée hebdomadaire de travail

Le principe d'une durée de travail de 39 heures est renforcé pour tous les salariés employés à plein temps. Afin de tenir compte de la réalité de certaines activités de travail, un régime d'équivalences est envisagé pour certains emplois :

-emplois sans équivalence : hôtellerie et services liés ; employé (e) aide à domicile (ve) : oeuvre d'entretien qualifié ;

-emplois avec équivalence 43/39 : personnel cuisinier ;

-emplois avec équivalence 45/39 : personnels d'accueil 1er, 2e et 3e catégories ; agents permanents affectés à l'activité bar-restauration qualifiés ou non et employé (e) divers commerces, qualifié (e) ou non, amateur ; maître d'hôtel ;

-emplois avec équivalence 52/39 : saisonniers (e) et gardiens (ne) de jour ou/ et de nuit,

à la condition que le salarié occupant un emploi avec équivalence n'exerce simultanément que cette activité, toute polyvalence amène 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 concernés ne pourra, pour 43 heures de présence et être inférieure à 43 fois le Smic, celle des agents permanents non cuisiniers, pour 45 heures de présence, à 40,5 fois le Smic

nbaonsnott les aaaetngvs en nature.

Lorsqu'il est pirs sur les luiex de travail, le tpems consacré au pitet déjeuner (15 minutes) et au rpaes (30 minutes) n'est pas cpmrios dnas ces durées et n'est pas rémunéré.

Le tpmes de rpoes ertne 2 jruos de tarival est fixé puor l'ensemble du psennreol à 11 hreues consécutives.

## 6.2.2. Hueers supplémentaires

### a) Cgonniett d'heures supplémentaires snas autorisation

Le cntngnioet anuenl d'heures supplémentaires axelqueus il puet être reucoru par l'entreprise snas aiovv à ddnaemer l'autorisation préalable auprès de l'administration est fixé à 180 heures.

### b) Hreus supplémentaires smsuieos à autorisation

L'accomplissement d'heures supplémentaires effectuées au-delà des ceigtonnnts fnriguat dnas l'article 6.2.2 est siousm à aatiroutiosn préalable de l'inspecteur du travail.

## 6.2.3. Durées mxmaeails de travail

a) Le rcoerus aux hueers supplémentaires, qeleuls qu'elles soient, est limité par duex séries de durées, conformément aux dipiostions légales en vigueur.

Durée mxmlaiae hoeaidrmdbae absuloe sur une semaine

Celle-ci est de :

-personnel snas équivalence : 48 hereus ;

-personnel cseiuiuir : 52 herues ;

-personnel aevc équivalence 45/39 : 54 herues ;

-personnel aevc équivalence 52/39 : 60 hreus ;

Durée mmilxaae hadbodareime meonyne sur 12 semaines

Sur 12 snimeeas consécutives, la durée miaamlxe moeyne de présence au taraivl est de :

-personnel snas équivalence : 46 heuers ;

-personnel cieiunsir : 50 hueres ;

-personnel aevc équivalence 45/39 : 52 hueres ;

-personnel aevc équivalence 52/39 : 59 hreus ;

### b) Dérogation aux durées mxmalaeis hmdadeeirabos mnnyeo et absolue

Durée mxlaiame hariaedbmode moyenne

A tirte exceptionnel, dnas ctaires secteurs, des dérogations aaiplcpebls à des périodes déterminées pnueuvt être supportées.

Les dadnemes de dérogation snot faites, conformément aux dtiosniipss légales en vigueur, par l'organisation paortnale auprès du directcur régional du travail.

Lorsqu'une dérogation a été accordée, cuhaq eipntsrere qui désire la mttre en ouvree diot en fiare la ddneame auprès de l'inspecteur du tviaarl solen les dnsiootpisis légales applicables.

Durée mxmalaie hmboadaredie absolue

La dedmnae de dérogation est adressée par l'entreprise à l'inspecteur du travail, arossite de jaicusnftiitos sur les cncntoisarcs eexeolpinlctens entraînant toreaepmnmremt un surcroît ertraxiadrioe de travail, et précise la durée puor lequllae elle est sollicitée.

## 6.2.4. Ropes compensateurs

### a) Rpoes compensateur-Entreprise de puls de dix salariés

Dans les eetnpirsers oancpcut puls de 10 salariés, les heerus supplémentaires effectuées dnas le crade des cginneottns oruenvt droit, au-delà de :

-42 heeurs puor le ponseenrl snas équivalence ;

-46 hruées puor le pnseenrol de cisniue ;

-48 hueers puor le ponresenl aevc équivalence 45/39 ;

-55 hueers puor le posnerenl aevc équivalence 52/39,

à un ropes cpeaomstneur dnot la durée est égale à 20 % du tpems effectué au-delà des durées sus-indiquées.

### b) Roeps cupenmoetsar puor hereus supplémentaires effectuées au-delà du contingent

Dans les eirtsepnes de dix salariés au plus, les hruées supplémentaires effectuées au-delà du cegnoitnt oevrunt dorit à un roeps compensateur, rpoes ecfietff qui est rémunéré au tuax hiroare de base, égal à 50 % des hereus supplémentaires fteias au-delà du contingent.

*Dans les eepenrtirss de dix salariés et plus, les hreus supplémentaires effectuées etrne le plfaond légal (130) et le ponfald cnevtvnonioel (180) dneont diort à un roeps caenompestur de 50 %, porté à 100 au-delà du poalfnd cennvieonnotl (180)(1).*

### c) Ces roeps dineovt friuger sur le bltulein de salaire

Ces roeps snot des rpoes eftncfievemet pirs par le salarié et payés. Ils ne pourront, suaf acorcd contraire, être pirs ernte le 1er jiu et le 30 septembre.

## 6.2.5. Hiarore de travail

Conformément aux dtosinpisois légales, un hrroiae de tvaival daté et signé par l'employeur srea affiché dnas l'établissement de manière vilsbie par le personnel.

Il indiquera, puor cquhae journée, la répartition des hreus de travail, c'est-à-dire des hereus axelqueus ccomme et fniit cauqhe période de travail, puor cuqhae catégorie de salariés.

En cas d'horaires idilnuvedis différents au sien d'une même catégorie de salariés, les horreais pacelirriuts à chuqae salarié dvoient être indiqués nominativement.

Toute matifdiioocn des hueers de tiaarvl devra dnoenr leiu à une rieiifattocn préalable des hioerars affichés.

Un dolube daté et signé des hariroes affichés et de lrues rotectfiaiicns éventuelles devra être adressé à l'inspecteur du travail.

## 6.2.6. Durée du taivral des jneues travailleurs

Les jeeuns tlaraevrils de l'un ou de l'autre sxee âgés de mions de dix-huit ans ne puveent être employés à un tarvail efetciff de puls de hiut hueers par jour, dnot 4 hreus et demie consécutives au plus, non puls que d'une durée fixée puor une seinmae à la durée de tiraavl ou de présence de bsae des différentes catégories de personnel.

L'accomplissement d'heures supplémentaires, dnas la litime de 5 hruées mixaumm par semaine, est suimos à aotartuoiiisn de l'inspection du travail.

Le tpmes de roeps entre duex jorus de taivral est de 12 heures.

## 6.3. Ropes hebdomadaire.-Dispositions apbcaellips à l'ensemble des établissements

### 6.3.1. Principes

Les salariés bénéficient d'un juor et demi, consécutif ou non, qui ne tmboe pas forcément le dimanche. Les modalités d'application snroet définies au neiavu de cuqhae etrepsrine 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.  
Tfueoiois :

-la demi-journée de repos peut être suspendue :

-en application des dispositions légales en vigueur, la journée de repos peut également être suspendue, 3 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 siot en temps, siot 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 ou 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, siot sur une affiche, siot sur un registre.

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

Le règlement individuel pour chaque salarié son jour de repos. Le règlement est communiqué tous les jours. La modification des journées de repos du salarié peut toujours être modifiée, à la condition que la modification siot portée au règlement avant de recevoir exécution. La modification ne peut toutefois priver le remplaçant du repos auquel il a droit. Le règlement doit être communiqué aux salariés qui en font la demande.

### 6.4. Congés annuels

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

Les périodes de congés peuvent s'étaler du 1er mai au 30 avril, avec la possibilité de deux jours pour décalage des congés en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre.

Pour compenser les contraintes inhérentes à la durée du travail, le personnel cadre dont le salaire est forfaitaire bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires par an ; bénéficient également du même congé les femmes et hommes tuteurs dans la mesure de la pénibilité des tâches qui leur sont confiées.

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 peut être donné dans le cadre d'un accord exprès entre l'employeur et le salarié ou d'un avenant au contrat de travail.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 15 octobre 1993, art. 1er).*

*(2) L'article 6-1 est étendu sous réserve que les emplois prévus par des contrats à durée déterminée à caractère saisonnier soient bien ceux dont les tâches concernent les critères posés par le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail. (Arrêté du 20 juillet 2017 - art. 1)*

## Article 7 - Formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 2 juin 1993*

Les entreprises reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de formation et d'adaptation au travail 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

*En vigueur étendu en date du 2 juin 1993*

### 8.1. Période générale

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

$$S I 100 + ((x - 100) \times P)$$

ou :

$$S I 100 = \text{salaire de l'indice 100 ;}$$

x = coefficient hiérarchique de l'emploi ;

P = valeur du point.

Exemple : S I 100 = 5 400 ; P = 25.

Salaire minimum pour un amontier (coefficient x = 130) :

$$5.400 + ((130 - 100) \times 25) = 5 400 + (30 \times 25) = 5 400 + 750 = 6 150 \text{ F.}$$

### 8.2. Valeur du salaire de référence et valeur du point

(Modifié par accord du 2 juin 1993 : accord de salaires étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance).

Les entreprises conviennent de fixer pour la durée légale du travail :

- le salaire de base, coefficient 100, à 5 850 F ;

- la valeur du point à 26,50 F.

Ce qui donne la grille suivante :

Coefficient hiérarchique : 100

Salaire minimum : 5.850,50 F

Coefficient hiérarchique : 105

Salaire minimum : 5.982,50 F

Coefficient hiérarchique : 110

Salaire minimum : 6.115,50 F

Coefficient hiérarchique : 120

Salaire minimum : 6.380,50 F

Coefficient hiérarchique : 130

Salaire minimum : 6.645,50 F

Coefficient hiérarchique : 140

Salaire minimum : 6.910,50 F

Coefficient hiérarchique : 150

Salaire minimum : 7.175,50 F

Coefficient hiérarchique : 225

Salaire minimum : 9.162,50 F

Coefficient hiérarchique : 250

Salaire minimum : 9.825,50 F

Coefficient hiérarchique : 275

Salaire minimum : 10.487,50 F

Coefficient hiérarchique : 300

Salaire minimum : 11.150,50 F

Pour l'application des rémunérations hiérarchiques, il doit être tenu compte des éléments bruts de salaire, qu'ils 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, et des montants 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 se réunissent du présent accord cernent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 15 octobre 1993, art. 1er).*

## Article 9 - Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation dans les conditions définies à l'article 9(1) de la convention collective 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(2) :

5 délégués élus représentant le syndicat patronal

salariés ;

5 délégués salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales représentatives doivent 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 sommairement 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 avis de réception.

La mission de la commission de conciliation qu'elle s'agit de 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 conciliation 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 prend un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à fermer 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 ne rapporte à l'entreprise ou aux établissements dans lesquels est apparu le différend nécessitant conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré par l'entreprise. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions prévues ci-dessus.

*Nota : (1) voir version précédente*

(2) *Alinéas étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).*

*(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

## Article 10 - Application

*En vigueur étendu en date du 2 juin 1993*

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

# TEXTES ATTACHÉS

## Avenant n 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application économique

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT,

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995*

Il a été cclnou ertne les petrais saiargtiens un aenvnat à la cvooentinn coicevtlle nainloate étendue de l'industrie de l'hôtellerie de pelin air paonrtt mctfoidioain de l'article 1er, alinéa 1.1, intitulé « Cmahp d'application ».

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995*

Le 1er papraahgre de l'article 1er, alinéa 1.1 « Cmhap d'application » est modifié et remplacé par le paggharre suavint :

## Avenant n 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT (fédération des services) ; CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995*

Il a été cnveonu entre les ptreias signataires, un anevnat à la cvoeintonn ccelviolte nntiaolae étendue de l'industrie de l'hôtellerie de pelin air pntarot mfoicdoitain de l'article 1er, alinéa 1-1 intitulé « Cmhap d'application ».

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995*

Le pemreir phagarprae de l'article 1er, alinéa 1-1 « Cahmp d'application » est modifié et remplacé par le prargahape suianvt :

La présente cvnotoeinn clunoce dnas le cdare des arliects L.

## Avenant n 4 du 14 mai 1996 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notaalnie de l'hôtellerie de pilen air.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Fédération des svcieers CDFT ; FGTA-FO.

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1996*

Les estrpeierns de l'industrie hôtelière de plien air dveoint répondre aux vnaariitos de fréquentation et aux flitnucuoats saisonnières et touristiques.

C'est dnas le souci, d'une part, d'une murilelee prévision et paontfliiiacn des cheargs de trivaal et, d'autre part, de coioesnlDr

« ? la présente cietonvnon coclune dnas le cdare des acliters L. 131-1 et svauitns règle les rapports, sur le trirrtoeie métropolitain et dnas les DOM etrne les emoulpryes et les salariés de l'industrie de peiln air. L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de pilen air crenoprsod :

? aux activités d'exploitation de trieran de camping, canavnarig et parcs résidentiels de lsirois répertoriées dnas la Nmtrulnaocee INSEE cdoe NAF : 552 C ;

? aux activités de cmngapis mpuiucainx gérés ou concédés de façon autoonme teimnqcheenut et financièrement ;

? aux trrneais de cmaping dnot le pnoserenl n'est pas cruevot par une cnvitooen cviocelle propre. »

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995*

Le deuxième pahraprgae de l'article 1er, alinéa 1.1 deremue en l'état atcuel du texte.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995*

Les patries stnieiaagrs cvnenoneint de procéder aux formalités de dépôt et à rsetepcer la procédure d'extension conformément aux dioionpissts légales en vigueur.

131-1 et suivants, règle les rapports, sur le troriritee métropolitain et dnas les DOM entre les eeroumypls et les salariés de l'industrie de pieln air.

L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de plein air crsopeonrd :

? aux activités d'exploitation de trreian de camping, cinanaavrg et pracs résidentiels de liosirs répertoriées dnas la nrnlrtmeuoace INSEE, cdoe NAF : 552C ;

? aux activités des cminapgs muinuacpx gérés ou concédés de façon automnoe teenueqmhcnit et financièrement ;

? aux plsrenneos des teriarns de campings, à l'exception du pensenrol des oisagemnrs de tmsourie sicaol et familial, snas but lucratif, cvroutes par la ctvooeninn coitlevlce noltnaaie étendue du torumsie siacol et familial.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995*

Le deuxième pragaphrae de l'article 1er, alinéa 1-1 demeure en l'état aecutl du texte.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995*

Les pteiers siaiangrtes coennvneint de procéder aux formalités de dépôt et à retcpseer la procédure d'extension conformément aux dspioostinis légales en vigueur.

les eitffces permanents, d'allonger la durée des crotnnas sisaonierns et d'éviter des srepsiounpns de petoss que les peieranarts siocaux cevninneont du présent accord.

En aitcpioalpn des arctiles L. 212-8 et L. 212-8-II du cdoe du travail, le présent avanent à la cenntovion cecotville poropse aux errpnsteies de la bachrne pnsnrflelseooe la msie en pclae d'une mdltaluooin du temps de travail.

L'application des doiotpsisnis ci-après définies a puor caeiottnrpe la soeurpspsn des herues d'équivalence définies aux arletics 6.2 et sivnuats de la cooitnvnen ctiellocve nationale, système que les ptieras sginairetas eeetnnndt vior pesogremvesirnt disparaître grâce à cet accord.

## Article - Chapitre Ier : dispositions générales

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1997

### 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés du champ d'application de la loi n° 1137 du 13 octobre 1995, quel que soit le nombre de salariés occupés.

### 2. Mise en œuvre de la modulation

Les parties conviennent d'attirer l'attention sur le fait que la mise en œuvre de la modulation est facultative pour les entreprises du champ d'application de l'article 1er ci-dessus.

Les dispositions définies ci-après visent l'objet d'un accord complémentaire facultatif des modalités particulières d'application au niveau de l'entreprise lorsqu'il est conclu des délégués salariés 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 s'appliquer pour qu'elles soient compatibles avec les dispositions de la loi n° 1137 du 13 octobre 1995, après ajustement et coordination des représentants du personnel lorsqu'ils en sont élus dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 1137 du 13 octobre 1995.

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, régissant avec émargement ou tout autre document équivalent. Par ailleurs, une absence non justifiée de la durée habituelle 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 satisfait 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 relatives à l'équivalence aux régimes d'équivalence (art. 6.2.1 et suivants de la loi n° 1137 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 existants ou le droit commun de la durée du travail.

## Article - Chapitre II : conditions de la modulation d'horaires

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1997

### 1. Définition générale

La modulation est un dispositif permettant de faire varier l'horaire habituel du travail en fonction des variations saisonnières d'activité, tel que, calculé sur la période de modulation choisie, l'horaire moyen soit égal à trente-neuf heures, par rapport au nombre de périodes de forte activité et de basse activité.

Les heures de travail croisées entre la durée légale et le forfait hebdomadaire défini à l'article 4 ci-après ne constituent pas des heures supplémentaires ; elles ne sont pas imputées au nombre d'heures supplémentaires. Conformément à la loi, toute dérogation de droit subordonnée à la condition que, sur la période de modulation choisie, la durée habituelle de travail ne dépasse pas trente-neuf heures : les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser.

Ces dispositions s'appliquent quel que soit le mode de

rémunération choisie par le salarié (voir art. 9 ci-après).

### 2. Période de modulation

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

### 3. Horaire moyen

L'horaire moyen prévu de base à la modulation est l'horaire de 39 heures par semaine ou l'horaire effectivement pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures.

### 4. Amplitude de la modulation

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

En période de faible activité, aucun plafond de heures de travail n'est imposé.

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

### 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 habituelle pratiquée.

Lorsque ce n'est pas le cas, la régularisation prévue à l'article 9.4 ci-après est effectuée au terme du contrat.

Toutefois, sont exclues 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 salariés ayant une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire de travail pratiqué dans l'entreprise ne sont pas soumis au présent accord, sauf dispositions particulières prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise.

### 6. Contreparties

Les entreprises qui optent pour la modulation d'horaires s'engagent sur les conditions suivantes :

#### 6.1. Conditions générales à la modulation :

- faciliter le retour à l'emploi des salariés saisonniers en évitant à durée indéterminée et favorisant l'allongement des durées d'emploi des salariés saisonniers. Un bilan annuel de l'emploi au niveau de chaque entreprise permettra d'établir pour un exercice au moins une fois par an le bilan des salariés saisonniers ;

- soumettre les salariés aux régimes d'équivalence tels que définis aux articles 6-2-1 et suivants de la loi n° 1137 ;

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

6.2. Conditions particulières en cas de dépassement de la durée habituelle de travail de trente-neuf heures :

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en

mnnyoee anulnee onrvuet dorit puor les salariés concernés aux ceiteaprrtnos snvtuaies :

- siot un tpems de fimatroon de 15 % des hreues effectuées au-delà de l'horaire meoy nauenl de 39 hueers ;

- siot un rpeos compensateur, dit roeps de modulation, de 10 % des hreues effectuées dnas les lmitéis définies au ppahrgraae précédent, ou l'équivalent en salaire, à trtie de pirme de mutiaodoln ;

- siot tuote arute cnaoeprtirte définie par accrod d'entreprise ou d'établissement.

La ctiapreronte est cshiiie par cahuqe salarié concerné.

#### 7. Pmgomrare aneunl de matuioldon et délai de prévenance

La mloaiotdun est appliquée solen un promgmare iinctiadf anuenl fsnaait l'objet d'une cattuiloosnn préalable des représentants du pnnorseel lorsqu'ils existent. A défaut, la praomrogatmn iidvticane srea portée à la casnnnisoace du psenreonl au mnois un mios anvat l'entrée en vuuiger du régime de modulation, par tuot myoen d'information le mieux adapté (affichage, lettre-circulaire ..), ansii qu'au mnomet de l'embauche des salariés.

Le ceirdlaner de la mdltoauion détermine les senmeais ou les mios de feialbs et foters activités, et s'applique à l'ensemble du personnel.

A l'intérieur de ce calendrier, la durée horbdamieade du taiavrl est précisée puor chqae période, à ttire indicatif, solen l'activité considérée.

Sauf ccnoearcnstis exceptionnelles, les salariés snot informés au mions une sieanne à l'avance des chtanmgenes apportés au celradien de mtladuioon en fcoitnon des vitaiarons d'activités et de fréquentation.

#### 8. Hueres de taviarl acmleiocps au-delà de l'horaire meoy n annuel

Lorsque la durée du tpems de tivraal constatée à l'expiration de la période de mtioaoldun excède en moyenne, sur l'ensemble de ctete même période, 39 hurees par smnaiee travaillée, les heeurs effectuées au-delà onervut doit :

- au sialrae majoré et, le cas échéant, au rpeos compensateur, calculés seoln les dtinpossiois légales en vigueur, à mions qu'ils n'aient été déjà accordés pndeant la période de mdlouoain ;

- à l'une des cenreiroiptts définies à l'article 6 ci-dessus, siot :

- à un tmeps de faoimrton de 15 % ou à un roeps compensateur, dit repos de modulation, de 10 % des hereus effectuées au-delà de trente-neuf hreues ou l'équivalent en slaarie à trtie de pirme de modulation, ou totue arute corrpniatete définie par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Ces hurees de dépassement s'imputent sur le cgneitnont anenul d'heures supplémentaires.

Il est précisé que les salariés concernés par la mliuadtoon ont dirot de refuser, en dorehs des périodes de hatue modulation, d'effectuer des heeurs non programmées. En aucun cas ce rufes ne puet être une csaue ou un moitf de siontacn ou de licenciement.

Ces dnoitispsois s'appliquent, geul que siot le mdoe de rémunération csihoi par les salariés (voir atilcre 9 ci-dessous).

### 9. Rémunération des salariés

#### 9.1. Possibilité de coihx par les salariés enrte duex modes de rémunération.

Le mdoe de rémunération est laissé au chiox de chuqae salarié concerné et puet ctsiseonr :

- siot en une rémunération mesnulee calculée en ftncioin du nbrome d'heures de tvairal effectué dnas cquahe période de trvaial considérée ; cette rémunération étant valrbiae en puls ou

en moins sloen les mios de la période de mtodaouln ;

- siot en une rémunération msuellene dtie " lissée " calculée sur la bsaie de l'horaire myoen de 39 herues par semaine, asanrust ansii une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pennadat tuote la période de modulation.

Le coihx du mdoe de rémunération par le salarié se fiat par écrit au memont de la msie en pcale dnas l'entreprise du système de modulation. L'option est vbaalle puor une période entière de maolioldtn et puet être modifiée, sur smpile deamnde écrite du salarié, un mios aanvt chuaqe nlolevue période de modulation.

#### 9.2. Particularités de la rémunération dtie " lissée ".

Compte tneu de la foauutticln des hrieraos qui impulqie des écarts pitoisfs ou négatifs par rorpapt à l'horaire moyen, un cptmoe de ctpoonieamsn ernte les heeurs de tavrail effectuées en période haute et celes effectuées en période bssae est institué puor chqae salarié concerné par la modulation, aifn de lui arsesur une rémunération mleuenlse lissée indépendante de l'horaire réel. Ce copmte est tmrnais puor itmorifanon mulneesenlemt à cuhqae salarié concerné en même tpems que le btieulln de paie.

Toutefois, lorsque, à titre eniexpcneotl et par dérogation eseprxse de l'administration du tavaril telle que prévue par l'article 6.2.3 de la cievtotonnn collective, des hueers supplémentaires snot effectuées, en cruos d'année, au-delà de la limite supérieure de la mduotailon définie à l'article 4 ci-dessus (soit au-delà de 48 hreues par snemieae ou 46 heerus en moennye sur 12 semaines), ces hreues supplémentaires snot payées au tuax majoré aevc le siralae du mios considéré, ovnreut dorit à repos cnteemuposar légal et s'imputent sur le cenntiognt annuel d'heures supplémentaires.

Cette doiooptissn s'applique également en cas de rémunération calculée sur l'horaire réel de travail.

#### 9.3. Ttnieeamrt de la rémunération en cas de périodes non travaillées dnas le carde de la modulation.

Rémunération lissée :

En cas de période non travaillée, mias dnanont leiu à iomiendiantsn par l'employeur, tles que arrêts maladie, accidents, congés légaux ou cooenntlenis ou périodes de formation, cette imintedasinon est calculée sur la bsaie de la rémunération lissée.

Hors ces cas, ou lorsqu'un salarié n'aura pas amcclopi la totalité de la période de modulation, sa rémunération dvrea être régularisée sur la bsaie de son tpems réel de travail.

Rémunération vibarlae :

En cas de période non travaillée, mias dnnanot leiu à iindmsteanoïn par l'employeur tles que arrêts maladie, accidents, congés légaux ou cnoeovntntins ou périodes de formation, cette isnmidaineton est calculée sur la bsaie de la rémunération que le salarié aiuart dû porieecvr s'il avait travaillé.

#### 9.4. Csoimatnepon des hueers de tviaarl du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation.

Sauf en cas de départ du salarié oiblanegt à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête un cmptoe de cetsopnioman piirrvosoe de cuaqhe salarié un mios avant la fin de la période de modulation.

Il puet y avoir psuireuls cas de fuiegrs :

a) Lqrsuoe la stiitaoun de ce cmptoe fiat apparaître que la durée du taavril excède en moyenne, 39 hueers par snieame travaillée, sur la période de mtoldoain et après régularisation des harioers sur le dneerir mios considéré, les hreues excédentaires ovnrueut diort aux dtnioisspois prévues à l'article 8 ci-dessus ;

b) Dnas le cas où la siuatiotn du ctmptoe fiat apparaître que la durée du traavrl est inférieure en moyenne, panednt la période de modulation, à 39 hurees par sanmiee travaillées, les heerus non travaillées, si elles ont été payées dnas le crade de la régularisation mensuelle, snot reportées au crédit de l'entreprise.

Ces heurs dnveort être effectuées dnas le mios suivnat l'arrêt des ctmpeos et dnas le cadre de la période annelule de moloiduatn considérée. A défaut, les hueres payées non travaillées seornt asiuecqs au salarié.

Les hruees non travaillées qui ont donné leiu à ietnmdaoinisn du chômage pretial ne snot pas concernées par les dsiooitnisp de l'alinéa précédent.

c) En cas de rurupte du crantot de travail, la rémunération est égale à son temps de tairavl réel au corus de la période de mioloaudtn et régularisée au puls trad lros du sodle de toute cpotme :

- si le nrbmoe d'heures de taairvl effectuées excèdent le mnnoatt des sailaers perçus, il y arua leiu de procéder au pniemeat d'un rappel de sliraae conformément aux disnioiotsp du présent aorccd ;

- s'il est constaté un trop-perçu par raopprt aux hurees de taairvl effectuées, il srea procédé à une reetnue cnnportoreadse sur les éléments de silraae à viner ou dus (à l'exclusion de l'indemnité cnvnnleioltoee de leinniecemt et des indemnités cieermstpcans de congés payés et de préavis non effectué sur damdnee de l'employeur). Cttee ruenete s'appliquera dnas le cas de rurupte à l'initiative du salarié, de leiicnneemct puor ftuae gvrae ou lourde.

Toutefois, en cas de licnenemecit puor motif réel et sérieux économique ou non économique, départ à la rtarteie sur inttiiivae du salarié ou de l'employeur, rruupe anticipée d'un CDD suaf puor fatue gvrae du salarié, snnaveurt au crous de la période de modulation, le salarié cronesve le supplément de rémunération lissée qu'il a perçu par ropprat à son temps de tairval effectué.

9.5. Ttenmeairt des indemnités de lmneeiniccet et de départ à la retraite.

## Dénonciation par lettre du 19 juin 1998 de la convention collective par le SNRPO

*En vigueur en date du 19 juin 1998*

Saint-Etienne, le 19 juin 1998.

Le SRPNO à Mnoseir le directeur, deritiocn départementale du travail, de l'emploi et de la ftomaorin professionnelle.

Monsieur,

Nous venons vuos ieornmfr par la présente que nous dénonçons norté srngatiue à la cnotnveion ctocvilele des hôtels, cafés,

## Avenant n 11 du 27 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nitlnaaoo de l'hôtellerie de peiln air.
Syndicats signataires	CFTC ; FGTA-FO ; Fédération des sevrecis CFDT.

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

Les preaitarens suocaix de la branche, siceuoux de l'intérêt social et économique que représente la famoriotn pieforneslnlose puor le stuecer piesnfensrool cvoerut par la cotvennion ctviocelle nloaitnae de l'hôtellerie de pilen air (CCN n° 3271), cvoeeninnnt de la création d'une coissmiomn pairitrae nlatoinae de l'emploi et de la fotimaorn poneenflsorsie (CPNEFP).

Les indemnités de lneiicnmet et de départ à la ratietre se clclnaeut sur la bsae de la rémunération lissée du salarié concerné.

## Article - Chapitre III : bilan, autres dispositions

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1996*

### 1. Blian de l'application de l'accord

Les ptiears seagirnatis s'engagent à faire le point à l'issue de la deuxième année à cetpmor de la dtae d'entrée en vuueigr du présent accord, et à procéder à un bailn sur l'aménagement du tmeps de trviaal et sur l'évaluation des résultats de son aicopplaitn dnas la branche.

Les paraenties sciaoux s'engagent à définir un accrcd tpe sur le bilan de bcahrne que la ptraié pnratloae derva présenter tuos les ans.

Par ailleurs, tutoe nleuolve dsotsoiipn légale rmtteean en cause tuot ou patire du présent arcocd frea l'objet d'une réunion de négociation spécifique dnas les 3 mios qui svuniet la puaroitn au Jnaroul ocfiifel de la nloeuve réglementation, sur dmaedne epresxe de l'une ou l'autre des peaitrs signataires.

### 2. Formalités

Les peitars sataieginrs coinnnvenet de procéder aux formalités de dépôt et de rtceepes la procédure d'extension conformément aux doonptsiiss légales en vigueur.

arusnattes du 30 arivl 1997.

Notre décision est motivée par :

? le fiat que nuos ne snyoos pas iulncs dnas le champ d'application de la ctinnevoon cotilvecle ntnaaolie étendue tel que défini à l'article 1er de ldatie cntveonion ;

? ntroe iitntenon de sruttmee à l'extension le perjot de cnteionvon clioctevle des cafétérias et assimilés.

Conformément à l'article L. 132-8 du cdoo du tvaaril et l'article 4 de la ceovtnnoin cloclvtiee nnaiaolte HCR, cette dénonciation pdrnrea eefft 3 mios à cmpoter de la réception de la présente.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes saatuolitns distinguées.

Le président.

En se daontt de cttee structure, ils afifnemrt ansii luer volonté comumne :

- de rofecnrer les mnyeos de réflexion et d'action de la psiooefrsn dnas les deoinams liés à l'emploi et à la fromoitn peoinrlsonlsefe ;

- de développer une poitliuqe d'emploi et de froitmaon adaptée à la bhcarne d'activité de l'hôtellerie de pelin air, en se dnnant les myeons nécessaires à sa msie en oeuvre.

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

Le présent arcrod ccorne les erenpistres exerçant les activités définies dnas le camhp d'application de la cntvooeinn clctilvee de l'hôtellerie de pelin air, tleles que précisées dnas l'avenant n° 3 du 25 oorcbe 1995, étendu par arrêté du 25 juin 1997.

## Article 2 - Objet de la commission

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

La CENFPF de l'hôtellerie de plein air a pour objet :

- d'étudier et d'analyser les besoins de la branche ;
- de permettre aux salariés d'acquiescer ou de reconstruire 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

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

La CENFPF reprend 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 que qualitative (sur les qualifications, l'organisation du travail et les effectifs) ;
- définir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle en planifiant chaque année une note d'orientation générale ;
- veiller à maintenir les emplois par une évolution adaptée des effectifs ;
- définir chaque année les priorités en matière d'actions de formation en fonction de caractéristiques ;
- organiser de la formation ;
- publier de la formation ;
- connaître de la formation ;
- durée de l'action de formation ;
- nature de l'action de formation ;
- soutien de la formation ;
- organisation de l'action de formation ;

- établir la liste des entreprises 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 certifications de qualification (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

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

La CNEFPF est constituée paritaires 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 vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

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 titulaire. Toutefois, le suppléant peut siéger en même temps que le titulaire avec une voix consultative.

La présence de tiers cinquièmes 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

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritaire 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. Ils 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

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

La CFNPEP se réunit au moins une fois par semaine et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur demande de toris au moins de ses membres. La délégation des employés arrête les cahiers de son secrétariat.

Les frais de déplacement des trilingues (et, le cas échéant, de leurs suppléants) sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 23 septembre 1994.

## Article 8 - Durée et conditions d'application du présent accord

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

### Accord du 23 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFP ; CFTC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

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 légal est porté à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1er 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 permettent les négociations salariales à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des entreprises et des entreprises.

Ils prévoient également, selon les situations des entreprises, des aménagements de conditions de travail pour les salariés 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

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 à l'expiration d'un préavis de 2 mois.

## Article 9 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

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 remis à chacune des organisations représentatives et déposé 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

*En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998*

Toutes difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord sont soumises à la compétence primum 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 de médiation de la coentreprise collective.

faibles de l'emploi, en termes 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 peuvent atter de ces nouvelles dispositions et sautohnt s'inscrire dans un processus négocié de RTT au niveau de la branche.

En effet, s'agissant de secteurs d'activités principalement composés de petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le meilleur moyen de permettre la réduction et l'organisation du temps de travail, tout en préservant la nécessaire diversité des activités des secteurs d'activités considérés.

Les caractéristiques de la branche et l'évolution de l'activité de l'hôtellerie de plein air. Le présent accord s'inscrit dans la démarche suivante :

- développer l'emploi en favorisant la valorisation des compétences, l'intégration des publics prioritaires, notamment ceux des jeunes, et améliorer la situation des salariés saisonniers, tout en maintenant 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 orientations du travail adaptées à ces attentes. Ce qui induit de larges capacités de flexibilité et d'adaptabilité des entreprises 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 entreprises des activités de

l'HPA, une démarche cohérente et uniformisée de la profession face aux exigences du marché européen en termes de bioessais et de prestations.

A cet égard, les partenaires sociaux réunissent :

- 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, au vu de ce qui peut être fait, à œuvrer pour une amélioration des régimes sociaux en Europe.

Par ailleurs, le présent accord prévoit plusieurs mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins d'activité propres à chaque entreprise, tout en permettant une amélioration 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

Le présent accord est d'application facultative. La notice d'application figurant en annexe de l'accord est émise comme la faculté, selon la taille de l'entreprise, d'anticiper ou non le passage au 35 heures dans le cadre de l'accord de branche. Il en découle les situations suivantes :

1. Pour les entreprises de plus de 20 salariés et moins de 50 salariés : le présent accord de branche n'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 ont conclu un accord d'entreprise complémentaire et spécifique en matière de réduction du temps de travail, 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 de ce présent accord de branche ne peut être présumée de prétendre à un 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 représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, avec un salarié mandaté avec mandat 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. A défaut d'un tel accord d'entreprise à légitimité renforcée, ces entreprises ne peuvent pas prétendre à un nouveau dispositif d'allègements de charges sociales (1).

3. Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent la réduction du temps de travail, plusieurs cas se présentent :

- 1. Siot elles peuvent solliciter les aides de l'Etat : le présent accord leur permet d'anticiper le passage aux 35 heures 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 peuvent solliciter les aides prévues par la loi du 13 juin 1998, siot dans le cadre du volet défensif 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'allègement de charges sociales dans les conditions légales en vigueur (2). De manière générale, pour les entreprises de 20 salariés et moins appliquant le passage aux 35 heures et n'ayant pas sollicité les aides prévues par 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'Etat. Dans le cadre offensif, qu'il s'agisse de l'aide individuelle ou de l'allègement de charges patronales, une simple procédure déclarative est suffisante, sans qu'il y ait lieu de présenter une demande préalable ;

- 2. Siot elles n'entendent pas ou ne peuvent pas solliciter les aides individuelles de l'Etat prévues (loi du 13 juin 1998). Elles peuvent passer aux 35 heures en appliquant le présent accord dans les conditions 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 appliquant dans le cadre de la réduction des aides, elles conviennent de la durée et l'organisation du temps de travail qui sont applicables les heures et le nombre de la durée légale du travail de 35 heures le 1er janvier 2002 selon les modalités prévues en vigueur ou à venir, notamment en ce qui concerne 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 réduire le nombre de salariés dans le cadre de la réduction de RTT, celles-ci peuvent passer aux 35 heures en 3 étapes d'ici le 1er janvier 2002, en négociant et signant un accord d'entreprise définissant ces étapes et leurs modalités, par voie de médiation 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 heures et ses décrets d'application, dès la première étape à l'issue de la réduction prévue.

6. Siot en matière d'une commission paritaire de branche, composée des membres de la commission paritaire de branche chargée des négociations, elle a pour mission de vérifier et de valider les éventuels accords d'entreprise conclus avec les délégués 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 n'ayant pas mandaté de droit être à la suite de leurs obligations en matière d'élections des représentants du personnel (PV d'élections ou PV de convocation de moins de 1 an).

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent que si un accord d'entreprise prévoit la fixation des dispositions d'ARTT atures que celles prévues dans le présent accord, ou à défaut des dispositions prévues dans le 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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de cet accord aux entreprises de 50 salariés (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dans le cadre d'un volet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

## TITRE Ier : Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

## Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

### Article 1.1 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail *En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

A compter du samedi 14 janvier 2001, le présent accord prévoit à toute échéance ultérieure de son champ d'application d'adopter un régime collectif qui entraîne 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 de la présente disposition de l'accord de branche ou d'un accord collectif d'entreprise :

Les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent appliquer le passage aux 35 heures, peuvent prétendre à l'octroi des aides financières 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 l'employeur 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 *En vigueur étendu en date du 3 janv. 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 1er janvier 2001 (pour les apprentis de plus de 20 salariés) et du 1er 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 cadre de l'activité 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 pauses (art. 6.2.1 de la convention collective) pris sur pause 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 trajet équivalente (1) ;

- les temps d'astreinte (hors temps d'interventions) ;

- les temps d'équivalence tels que définis à l'article 2.5 ci-

dessous (1) (2).

C'est à partir de cette nouvelle définition que doit être appréciée la durée effective de travail dans l'entreprise et calculée 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 s'applique en cause les usages, accords collectifs antérieurs éventuels ou dispositions contractuelles applicables aux salariés.

(1) *Tert étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).*

(2) *Tert étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation relative au régime des heures d'équivalence (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).*

### Article 1.3 - Durée du temps de travail *En vigueur étendu en date du 3 janv. 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 heures 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 habituelle 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 art. 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 d'un (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 1 600 heures.

La durée de la durée annuelle doit être ajusté en fonction des événements éventuels particuliers accordés par les entreprises (usages, dispositions contractuelles favorables...).

Lorsqu'un salarié n'est présent dans l'entreprise qu'une partie de l'année, tous les éléments de la durée annuelle du travail (plafond de 1 600 heures par 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 base de la durée du travail à 35 heures, les 3 jours supplémentaires accordés aux cadres masculins et aux hommes/femmes tertiaires, du fait de la pénibilité des tâches confiées, sont supprimés. Toutefois, pour les entreprises qui ont bénéficié du bénéfice des aides financières en application de la loi du 13 juin 1998 (dite loi Aubry), les 3 jours supplémentaires par an accordés par l'article 6.4 de la convention collective nationale du 2 juin 1993 aux cadres supérieurs et aux hommes et femmes tertiaires doivent être maintenus dans le cadre du calcul de la 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 (1).

En tout état de cause, ce congé supplémentaire ne peut bénéficier dans son intégralité qu'aux salariés présents pendant la période annuelle de référence (1er 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 itinérants ou temporaires au cours de la période annuelle, nouveaux embauchés...).

Les périodes de congés payés pourront s'étaler du 1er mai au 30 avril, avec renoncement au congé partiel de 24 jours ouvrables. En contrepartie, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement. En tout état de cause, la

ficatron cnttiuoee de 12 jours obuvrales de congés ne puet être prise entre le 1er juin et le 30 septembre.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des dsoioinistps du deuxième alinéa du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 3 jevainr 2001, art. 1er).*

Article 1.4 - Contrôle de la durée du travail effectif  
*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

La msie en oreuve de la réduction du tpeims de tavairl suppose, quelle que siot la flrmuoe de réduction et d'aménagement du tpmes de tvaiairl choisie, qu'un contrôle du temps de tvaarail junroilear effectué par cqhaue salarié siot mis en place selon les modalités peaiutrqz validées dnas cquahe eetrrpsie : pointage, enregistrement, émargement sur fielule de présence .. et, que montien siot ftiae sur le beitllun de piaee de la durée du tavrail effectuée (éventuellement aevc un décalage de 1 mios si nécessaire).

## Chapitre II : différentes formes de réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

Chuaqe eierrpstne a la faculté d'opter puor le mdoe de réduction du tpeims de tavrail le puls approprié à son fecontoinmnet et son organisation, cptome tneu de la nartue de son activité, des vioiaatrns prévisibles ou non, des ctoaternins particulières nentamomt d'ouverture à la clientèle.

L'option renetue puet être cuomme à l'ensemble du psonnel ou spécifique à ctneaeirs catégories de pesnronel en rsoian de la nrtaue de luer emploi, et, si possible, selon les aoiaitprns iluiedlniveds des salariés. Les modalités de RTT rteeeuns fnot l'objet d'un aafghifce sur les lueix de travail.

Si l'option rueente par l'entreprise porte sur le doistiipf de modulation, les modalités reeutnes fsniaat l'objet de l'affichage dvnerot préciser en orute les données économiques et saeiolcs jaiisuftnt le rcruoes à la mdoilauotn conformément à l'article 5.1 du présent avenant.

En tuot état de cause, les modalités rtueenes dinveot s'efforcer de rsepceetr un équilibre etnre les ainaotrpiss des salariés et les bnesios de l'entreprise.

La msie en orueve des modalités prévues dnas le présent aocrd est précédée d'une phase d'information et d'échanges aevc les salariés concernés.

Les dsnoispotiis qui sineuvt cencnonret le pennreosl non cadre. Des dipsiostons spécifiques snot prévues puor le pneeronsl carde de la branche, aisni que puor les salariés à tpeims partiel.

Article 2.1 - Option 1 : réduction de la durée journalière de travail  
*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

La réduction journalière du tavairl puet cuiesotntr une modalité de pssgae aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uonfirme de la durée du traavil sur cauqhe juor travaillé de la semaine.

Ainsi, puor les esrnrepteis qui talanievrlt 5 jrous par semaine, la

réduction journalière cporrensod à un hairore de 7 heeurs par jour.

Article 2.2 - Option 2 : réduction de la durée hebdomadaire de travail

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

Dans ce cas, l'entreprise aotpde un hirorae heardmbidaoe de 35 hreues qui puet se tuadrir :

1° Siot suos la fmroe d'une demi-journée de 4 hreeus non travaillée, cummnoe à tuos les salariés ou octroyée de façon alternée.

L'employeur puet aussi oiruvr la possibilité aux salariés de reurpeogr 2 demi-journées en une selue et de ceivnonr d'un cmmoun accord, des dates de pisre de ces journées de réduction du tpeims de tairavl dnas le crdae du mios considéré. Tuot rproet des demi-journées dreva fiare l'objet d'une imoitnaorfn préalable des salariés 7 jorus oervubals à l'avance, suaf cnosertnacics elpennoxctliees (voir définition, art. 3.2 ci-après). Ces demi-journées snot pirses en tnneat cotmpe des cneattiorns de l'entreprise, en droehs des périodes de poneits d'activité et des périodes de htaue modulation.

2° Siot suos la forme d'une répartition de l'horaire hbdaardomeie de 35 hreues sloen un hiroare jjuarnoler différent et non uniforme. A trtie d'exemple : 2 jruos à 7 heures, 2 juors à 8 hereus et 1 juor à 5 hueers ; ou encore, 3 jorus à 8 hreeus et 2 jrous à 5 h 30.

Article 2.3 - Option 3 : réduction du temps de travail sous forme de repos supplémentaires par périodes de 4 semaines

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

La RTT en deçà de 39 heeurs porura également être msie en ouvree en tuot ou pirtae par l'attribution, par l'employeur, soeln un cnliredear préalablement établi à son initiative, de journées ou demi-journées de roeps sur une période de 4 saeeinms équivalant au nmbore d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hemroadbaide rtese à 39 heures, l'employeur purroa arcdoecr 4 demi-journées ou 2 jrous de RTT tuteos les 4 saneiems puor pesasr à 35 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours dvrea être respecté en cas de moditiocifan des daets de repos fixées par l'employeur.

Le régime des heeurs supplémentaires s'appliquera dès lros que des heeurs de tiraavl srenot effectuées au-delà de 39 heeurs au cruos d'une sneaime isolée (même si la monneye sur les 4 semeanis s'établit à 35 heures) et à toetus les heeurs effectuées au-delà de 35 hreeus en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines.

Un tel dtpiiosisf puet ovirur diort aux allègements de cegrhas prévus par la loi du 19 javnier 2000 sleon les ctninoidos prévues par ltidaee loi.

Cttee frome de réduction et d'organisation du tiavarl peermt l'application des dosoipistnis de l'article 2.5 de l'accord du 23 mai 2000 rtleiaf aux équivalences réduites bsae 35 heures.

Article 2.4 - Option 4 : réduction sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'année

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du tpeims de tvaial en deçà de 39 herues haribdeoamdes puet être organisée en tuot ou pairte suos frmoe de rpeos octroyé sur l'année.

Ainsi, l'horaire hddmeriaaboe prruoa être fixé par l'employeur à 39 heerus sur une smaenie de 5 juors et la réduction du tpeims de tarvail organisée suos fmore de rpeos rémunéré de réduction du tpeims de trivaal (JRTT), à risaon de 24 jorus ouvrés par an. Cette fmore de réduction et d'organisation du tvaairl prmeet l'application des diitpioosnss de l'article 2.5 de l'accord du 23 mai 2000 rtleiaf aux équivalences réduites bsae 35 heures.

L'horaire hiorbeaddmae puet être également fixé par l'employeur soeln une durée inférieure à 39 heeurs mias supérieure à 35 heures. Dnas ce cas, le nmbroe de JTRT rémunérés diot être calculé protmiporenleeeolnt à la réduction hadoedambire appliquée. Ainsi, puor une durée habeiamdrode de 37 heures, 12 jruos ouvrés de JTRT par an. Puor une durée hmdadebiraoe de 36 heures, 6 jruos ouvrés de JTRT par an.

La période de référence afférente à la pisre des JTRT cserrnpood à une période de 12 mios clviis à cmeotpr du paassge eefctiff au tpmes réduit dnas l'entreprise. Le nbrmoe de JTRT est établi au parorta de la durée de présence eiefcfvte du salarié dnas l'entreprise au curos de la période anlunele de référence.

Les JTRT ne snot pas asmisleilabs à des jorus de congés payés, et ne dneonrnt pas diort à abioitttrun de jruos supplémentaires puor décalage des congés payés en deohrs de la période 1er juin-30 septembre. Par contre, les JTRT aciqus au ttrie de la RTT snot assimilés à du temps de taavrill efiectfcf puor le cculal des congés payés.

La prsie des JTRT srea effectuée siot suos fmore de demi-journées, siot regroupée par journées entières, viore ecrnoe suos fomre d'une saenime de repos.

Les JTRT srenot fixés puor 50 % du nrmboe de jrous au chioix de l'employeur, le sdole au chioix du salarié. Ces jrous sroent pirs en tnenat copmte des caonentitrs de l'entreprise, en derohs des périodes de pionte d'activité et des périodes de hutae modulation. Les juors ou demi-journées pirs à l'initiative du salarié dnerot fiare l'objet d'une damdene préalable adressée à l'employeur 15 jrus anvat la dtae souhaitée de prsie du reops (1).

Les dtaes de psrie des JTRT snerot fixées dnas le cdrae d'une paamiorgmrotn à tirte itacidnif établie et communiquée en début de période annuelle. Les dteas sornet confirmées et les éventuelles mfictioainods notifiées par l'employeur suos réserve d'un délai de prévenance miimunm de 15 jrus calendaires, suaf cccsnaorteis eonlitexeclemps (voir définition alirtce 3-2 ci-après).

Toutefois, les délais d'information de 15 jrus puor la psrie des JTRT peuenvt être réduits par aorccd des parties.

Le saalrie mnueesl ne srea pas affecté par ces repos dnas le crdae d'un lsgaise de la rémunération annuelle.

Conformément aux dpoisnotsiis légales, ne pnvueet faire l'objet d'une récupération par le salarié : les aecbnses rémunérées ou indemnisées, les congés ou artioaousitns d'absence qui snot de diort puor les salariés en vtreu de dotiposiinss conventionnelles, les aebncs deus à la mdliaae ou à un accident. Les absences, qui, au contraire, dnonent leiu à récupération dvnioet être décomptées en fooictnn de la durée du triaval que le salarié deaivt effectuer.

Les périodes d'absence, assimilées par les dipssiniotos du cdoe du tivaarl à du tivaarl efiectff puor la détermination du droit à congés payés, snot snas aunuce innccide sur les drtois à JRTT. Les aeturs périodes d'absence, non assimilées par le cdoe du

taavrl à du traavil ectiffef puor la détermination des dritos à congés payés, denonnt leiu à une réduction pnrlltoneorieo du droit iivedinudl à JRTT.

L'entreprise ne puet rtpoerer les JTRT au-delà de la période de référence, ni les rapceelmr par des indemnités compensatrices, suaf départs de l'entreprise en cuors d'année. Dnas ce cas, une indemnité cpetisnomrcae est versée au salarié, elle est égale au pdoiort du nombre d'heures ou de jrus JTRT non utilisés par le sraliaee réel en vugueur au meonmt de ce plafond, les heeurs supplémentaires dvrnoet être payées, à l'exception des heeurs effectuées au-delà de 35 heerus en mnoneye sur l'année qui snot considérées cmome des heeurs supplémentaires et arount déjà été payées en conséquence. Si la durée aennlule du tivaarl dnas l'entreprise dépasse 1 600 heures, celle-ci ne purroa pas prétendre au nauevou dtpsoiisif d'allégements de crhages sclaeois (2).

Les JTRT dnvoiet dnoc être apurés en fin de période allneune de référence, aevc un blain intermédiaire semestriel. Un ducnomet récapitulatif des JTRT eenvfimtefect pirs est rimes au salarié en fin de période annuelle. Un décompte des JTRT est effectué cqhaue mios sur le bitlelun de piaee ou une anexne de celui-ci.

La durée mnenoye alnenlue de référence dvera être fixée à 35 hueers par sminae et ne prruoa pas dépasser 1 600 huerees par an. En cas de dépassement de ce plafond, les heeurs supplémentaires dvrnoet être payées, à l'exception des hueers effectuées au-delà de 35 heerus en mnoneye sur l'année qui snot considérées cmome des heeurs supplémentaires et arount déjà été payées en conséquence. Si la durée aennlule du tivaarl dnas l'entreprise dépasse 1 600 heures, celle-ci ne purroa pas prétendre au nauevou dtpsoiisif d'allégements de crhages sclaeois (2).

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du tivaarl qui prévoit que la prsie des jours de repos diot dueeremr puor parite au chioix du salarié (arrêté du 3 jainver 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du taivarl qui dosspie que les hruees effectuées au-delà de 35 heerus en moneyne sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 herues snot des huerees supplémentaires (arrêté du 3 jinaevr 2001, art. 1er).*

Article 2.5 (1) - Régime des équivalences de certains emplois définis par l'article 6.2.1 de la convention collective  
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Les piartes signataires, soiusueecs d'engager un véritable pcorssues de réduction du tpmes de tvariial dnas la branche, snot cnevuneos d'une réduction et ssroipeupsn prvsrogiese des tmeps d'équivalence tles que définis à l'article 6.2.1 de la cvientoonn clectovile nationale.

Ce poscseurs imquilpe de la prat de la pesfooisn un frot isievmtsnneet et un coût non négligeable, sachnat que les epilmos concernés par les équivalences cmoprneott par nrutae des tepms morts, que la msie en ovuree d'une RTT ne puet pallier.

Un cinlredaer de réduction et de speoisprsun des équivalences est défini seoln les modalités sntvieveus :

	Système ceeeonvonnitl d'origine		
	Equivalences 39/45	Equivalences 39/43	Equivalences 39/52
Entreprises de 20 salariés et plus	35/41	35/39	35/48
Entreprises de mnios de 20 salariés apictnniat les 35 huerees	35/41	35/39	35/38
Entreprises de mions de 20 salariés retasnt à 39 hruees jusqu'à fin 2001	39/45	39/43	39/52
Les dositpisiis ci-dessus snot apaebpllics à ceopmtr de la dtae d'application du présent accord, si celle-ci se situe anvat le 1 <sup>er</sup> otcorbe 2000, puor la sosian 2000.			

1 <sup>er</sup> octobre 2000 (entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 20 salariés ayant anticipé)	35/40	35/38	35/45
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2000, pour la saison 2001. Les entreprises de 20 salariés et moins n'ayant pas anticipé continueront d'appliquer les équivalences basées 39/45, 39/43, 39/52.			
1 <sup>er</sup> octobre 2001 (toutes entreprises)	35/39	35/37	35/43
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2001, pour la saison 2002. Pour les entreprises de 20 salariés et moins n'ayant pas anticipé les 35 heures, ces taux s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002 et pour la saison 2002.			
1 <sup>er</sup> octobre 2002 (toutes entreprises)	35/37	35/37	35/40
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2002, pour la saison 2003.			
1 <sup>er</sup> octobre 2003 (toutes entreprises)	35/36	35/36	35/37
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2003, pour la saison 2004.			
1 <sup>er</sup> octobre 2004	35/35	35/35	35/35
Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2004, pour la saison 2005. Elles sont applicables à la saison suivante à la saison suivante 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 <sup>(1)</sup> . Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux heures de travail aux heures d'équivalence telles que définies 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.			

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004, pour la saison 2005. Elles sont applicables à la saison suivante 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-dessus s'appliquent aux heures de travail aux heures d'équivalence telles que définies 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.

elles que définies 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.

Equivalences réduites et rémunération minimale

RAPPEL (art. 6.2 de la conv. coll. nat.) Équivalences rémunérées au minimum	CUISINIERS 43/39 43 x Smic/h	AUTRES PERSONNELLES autres que non cuisiniers 45/39 40,5 x Smic/h	ACCUEIL ANIMATION Maîtres-nageurs 45/39 39 heures	GARDIENS 52/39 39 heures
Saison 2001	35/38 Rémunérées 38 x Smic/h	35/40 Rémunérées 36 x Smic/h	35/40 Rémunérées 35 heures	35/45 Rémunérées 35 heures
1 <sup>er</sup> octobre 2001 et saison 2002	35/37 Rémunérées 37 x Smic/h	35/39 Rémunérées 36 x Smic/h	35/39 Rémunérées 35 heures	35/40 Rémunérées 35 heures
1 <sup>er</sup> octobre 2002 et saison 2003	35/37 Rémunérées 37 x Smic/h	35/37 Rémunérées 35,5 x Smic/h	35/37 Rémunérées 35 heures	35/40 Rémunérées 35 heures
1 <sup>er</sup> octobre 2003 et saison 2004	35/36 Rémunérées 36 x Smic/h	35/36 Rémunérées 35,5 x Smic/h	35/36 Rémunérées 35 heures	35/37 Rémunérées 35 heures
1 <sup>er</sup> octobre 2004 et saisons suivantes	Suppression des équivalences ; emplois basés 35 h/hebdo rémunérés basés 35 heures			

Nota. - Les salariés sous équivalence basés 39 heures, présents dans l'entreprise au moment du passage à la RTT, et qui passent sous équivalences réduites basés 35 heures, 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 minimale de rémunération Abruy II). Il en est de même pour le salarié embauché après le passage à la RTT, sous équivalences réduites basés 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 basés 35 heures occupés sur un emploi non équivalent se voient appliquer les garanties définies au tableau ci-dessus, sous réserve du respect des clauses mentionnées ci-dessus à leur embauche et du Smic. Par ailleurs, conformément à l'article 5.2 de l'accord du 23 mai 2000, ils ne bénéficient plus du droit de maintien de salaire sous forme d'indemnité différentielle.

Equivalences réduites et durées minimales du travail

1. Durée minimale garantie (sous réserve du respect des durées minimales hebdomadaires).

Personnel alutde snas équivalence : 10 heures, suaf dérogations aridniimsettvas (et suos réserve des doioitsispins spécifiques prévues puor les careds suos friaoft anenul en hueres ou en juors : vior art. 5.3 de l'accord de brachne étendu du 23 mai 2000).

Jeunes de monis de 18 ans : 7 hueres (sans puovior dépasser la

durée légale harbdaieodme du taraivl - oadnrnonce du 22 février 2001).

Personnel suos équivalence : les durées maximlaes qunnetdeiois ont été calculées sur la bsae d'un potrara par rrapot au temps, et en rspceatnet le rpeos quitioden de 11 hreus consécutives (sauf dérogations spécifiques prévues à l'art. 4.3 de l'accord de bnrchae étendu du 23 mai 2000).

PERSONNEL VISÉ	PERSONNEL CUISINIER avec équivalence antérieure 43/39	PERSONNEL avec équivalence antérieure 45/39	PERSONNEL avec équivalence antérieure 52/39
Echéancier			
Saison 2001	Equivalence 35/38 Durée maxi/jour : 11 heures	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30	Equivalence 35/45 Durée maxi/jour : 12 h 45
1 <sup>er</sup> orotcbe 2001 et ssaion 2002	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/39 Durée maxi/jour : 11 h 15	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1 <sup>er</sup> oorbcte 2002 et ssaoin 2003	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1 <sup>er</sup> otrboce 2003 et saoin 2004	Equivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Equivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45
1 <sup>er</sup> octobre 2004 et soinsas snaveiuts	Durée maxi/jour : 10 hreus (plus d'équivalences)		

(Sous réserve des durées milexaams hoedabermadis indiquées ci-après.)

2. Durée mliaaxme absuole sur 1 semaine

Personnel aldtue snas équivalence : = 48 hurees (sous réserve des dioispinstos spécifiques prévues puor les caders suos fiofart aneul en hueres pdnaent la période juillet/août et credas suos ffoarit auennl en juors - vior (art. 5.3 de l'accord de bahrnce étendu du 23 mai 2000).

Personnel ciuniser (rappel art. 6.2.3 de la cionveotnn ctoilecve puor une équivalence 39/43, durée mlmxiaae sur 1 seamnie = 52 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38, durée mialmxae sur 1 saimnee = 51 heures.

1er oobtcre 2001 et siaosn 2002 : équivalence 35/37, durée mimalaxe sur 1 sinmaee = 50 heures.

1er oobrtce 2002 et sosian 2003 : équivalence 35/37, durée mlmixaae sur 1 siaemne = 50 heures.

1er ootrcbe 2003 et siosan 2004 : équivalence 35/36, durée mamilaxe sur 1 snaieme = 49 heures.

1er orocbte 2004 et snisaos stueivans : durée mlxiaame = 48 hereus (plus d'équivalences).

Personnel autlde aevc équivalence antérieure 45/39 (rappel art. 6.2.3 de la cevtntonon collective, puor une équivalence 45/39 = 54 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/40, durée maimlaxe sur 1 smaniee = 53 heures.

1er orbotce 2001 et saoin 2002 : équivalence 35/39, durée mxmalaie sur 1 sieanme = 52 heures.

1er otbroce 2002 et saoin 2003 : équivalence 35/37, durée mlxmaaie sur 1 sanieme = 50 heures.

1er ootrcbe 2003 et ssaoin 2004 : équivalence 35/36, durée mxmialae sur 1 sniamee = 49 heures.

1er ootbre 2004 et sinosas stnuievas : durée mxmialae = 48 hurees (plus d'équivalences).

Personnel atlude aevc équivalence antérieure 52/39 (rappel art. 6.2.3 de la cnoevontin cillcvoete = 60 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/45, durée mxmaalie sur 1 sinmaee = 58 heures.

1er obctroe 2001 et ssaion 2002 : équivalence 35/40, durée

mlmaaxie sur 1 smineae = 53 heures.

1er oorbcte 2002 et soiasn 2003 : équivalence 35/40, durée mlxaamie sur 1 sieanme = 53 heures.

1er obtrcoe 2003 et siosan 2004 : équivalence 35/37, durée maimlxae sur 1 smeinae = 50 heures.

1er otbroce 2004 et sisoans saneuitvs : durée miaamlxe = 48 heuers (plus d'équivalences).

3. Durée mxmialae hmodaaeidbre menonye sur 12 semaines

Personnel adutle snas équivalence : = 44 hueers (loi) plus 46 heerus après paiurotn du décret (sous réserve des diinpsiotos spécifiques prévues puor les caders suos foriaft aennul en huers pnneadt la période juillet/août et credas suos farifot aneul en jours - vior (art. 5.3 de l'accord de bnrchae étendu du 23 mai 2000).

Personnel cisueinir (rappel art. 6.2.3 de la cennovtion ccoltlieve puor une équivalence 39/43, durée moynnee = 50 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38 :

- si 44 heures, durée monyene = 47 hurees en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée moeynne = 49 hurees en moyenne/hebdo ;

1er oborbcte 2001 et ssaoin 2002 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée meonyne = 46 herues en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée moynnee = 48 hueers en moyenne/hebdo ;

1er obtrcoe 2002 et sisoan 2003 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée menoyne = 46 hreeus en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mennoye = 48 heuers en moyenne/hebdo ;

1er ortcobe 2003 et siosan 2004 : équivalence 35/36 :

- si 44 heures, durée mneoyne = 45 herues en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mynneoe = 47 hueers en moyenne/hebdo ;

1er oobrtce 2004 et sianoss stuvaines : siot 44 hueres (loi), siot 46 hreeus si décret prau (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 ;

1er 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 ;

1er 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 ;

1er 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 ;

1er octobre 2004 et saisons suivantes : soit 44 heures (loi), soit 46 heures si décret prévu (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 ;
- 1er 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 ;

1er 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 ;

1er 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 ;

1er octobre 2004 et saisons suivantes : soit 44 heures (loi), soit 46 heures si décret prévu (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 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 rattachement légal obligatoire (différent du rattachement équivalent).

	HEURES SUPPLÉMENTAIRES à l'intérieur du contingent 130 heures ou 90 heures (quotidien) (Cf. art. 4.1 de l'accord de branche étendu)	HEURES SUPPLÉMENTAIRES dépassant le contingent
Entreprises de 10 salariés et moins	<b>Cas A</b> <b>Néant.</b>	<b>Cas B</b> <b>50 % soit 30 heures pour toute heure supplémentaire au-delà de 35 heures ou de la durée d'équivalence considérée.</b>
Entreprises de plus de 10 salariés	<b>Cas C</b> <b>50 % soit 30 heures au-delà de 41 heures par semaine (pour une durée de travail de référence de 35 heures [*]).</b>	<b>Cas D</b> <b>100 % soit 60 heures pour toute heure supplémentaire au-delà de 35 heures (*) ou de la durée d'équivalence considérée.</b>
Remarque : pour les entreprises sans équivalence des entreprises de 20 salariés et moins existant le passage aux 35 heures ou d'application 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 indiqué dans le tableau ci-dessus (calcul des heures supplémentaires au-delà de 35 heures cas B et cas D) ne s'applique qu'à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002).		

Remarque : pour les entreprises sans équivalence des entreprises de 20 salariés et moins existant le passage aux 35 heures ou d'application 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 indiqué dans le tableau ci-dessus (calcul des heures supplémentaires au-delà de 35 heures cas B et cas D) ne s'applique qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Pour le cas C : entreprises de plus de 10 salariés passées aux 35 heures, heures supplémentaires dans le cadre du contingent : 50 % soit 30 heures au-delà de :

(1) 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) 1er 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) 1er octobre 2002 et saison 2003 :

- pour une équivalence 35/37 : 43 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/40 : 46 heures par semaine.

(1) 1er octobre 2003 et saison 2004 :

- pour une équivalence 35/36 : 42 heures par semaine ;
- pour une équivalence 35/37 : 43 heures par semaine.

(1) Au-delà de 41 heures, à compter du 1er octobre 2004 (plus d'équivalences) = altcoppaoin du pncnrpiie général.

2. Sur le cuall des heerus supplémentaires dnas le cntoenight (130 hereus ou 90 heerus en cas de modulation. Cf. art. 4-1 de l'accord de bcarnhe étendu).

Pendant la période tiiontrarse prévue par la loi.

Entreprise de plus de 20 salariés	Entreprise de 20 salariés et moins
	<b>2002</b> <b>Au-delà de 37 heures par semaine : + 2 heures pour chaque équivalence réduite.</b> <b>Exemple : 35/37, heures supplémentaires rrneett dnas le ctgnnoenit au-delà de 39 heures.</b>
<b>2001</b> <b>Au-delà de 36 heures par semaine : + 1 heure pour chaque équivalence réduite.</b> <b>Exemple : 35/38, heures supplémentaires rrentent dnas le cneitngot au-delà de 39 heures.</b>	<b>2003</b> <b>Au-delà de 36 heures par semaine : + 1 heure pour chaque équivalence réduite.</b> <b>Exemple : 35/36, heures supplémentaires rrentent dnas le cengitnnot au-delà de 37 heures.</b>
<b>2002</b> <b>Au-delà de 35 heures par semaine ou de la durée d'équivalence considérée</b>	<b>2004</b> <b>Au-delà de 35 heures par semaine ou de la période de durée d'équivalence considérée avant le 1<sup>er</sup> octobre 2004.</b>

(1) Actrlie étendu suos réserve du drier alinéa de l'article L. 212-4 cidanninnotot la msie en pclae d'un régime d'équivalence après la cnioulocln d'un arccod de bhnrce à la ptacliubion d'un décret (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

### Chapitre III : Réduction et modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

La brache de l'hôtellerie de plien air a coclnu un acrcd cltoilecf sur la miatduloon du tpsms de travail par aannvet n° 4 signé le 14 mai 1996 étendu par arrêté ministériel du 23 orbctoe 1996, modifié par l'avenant n° 8 du 16 orbctoe 1997 étendu le 12 mras 1998.

Cette miodautoln aleulnne du temps de triaval dueemre apcalpilbe dnas le cdare du présent arccod de RTT, mias nécessite que snioet précisées et complétées carnitees de ses dsitnisipoo conforméent aux règles fixées par la loi du 19 janvier 2000.

#### Article 3.1

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2001*

Le distipisof de mtodaoiuln tel que prévu aux avnaetns n°s 4 et 8 est appliqué sloen un clnirdaer iitcdainf aennul établi puor l'ensemble du preseonnl de l'entreprise, ou puor une ou pestluisr unités de taviarl (services...), viroe solen un cdearnleir de miuodatlon individualisé.

Il est rappelé, conformément à l'article L. 212-8 du cdoe du travail, que les données économiques et siolceas jntfuiiast le rercous à la mdiatolon par les estrnrreepis de l'HPA, tlees que précisées dnas le préambule de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu, snot mutnieneas par l'accord du 23 mai 2000 et rnspeot sur la nurtae même de l'activité de l'HPA qui nécessite de répondre aux vaotraniis saisonnières et touristiques. La

mdaiutolon pettrnmeat une mielelrue prévision et picofnlaiitan des chgaers de tiavral et une amélioration de l'emploi, nonmtamet en parmenttet de cendiolosr les ecftfiefs permanents, et d'allonger la durée des cratnots saisonniers.

Les salariés dnot le cnredeair de mtodlouain est individualisé snot informés par écrit au moins 7 jorus ouvrés à l'avance des chnmntagees apportés à luer calendrier. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 heures en cas de crneatsiocns eeoexiptelnlcs tlees que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 et ctmope tneu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les heures modifiées solen ce délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une contrepartie, en trmees de srailae ou de repos, fixée à 6 % solen les modalités précisées à l'article 3.2 de l'accord intitulé "Fonctionnement général du dispositif". Conformément au 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jstinauft le rcreous à un délai de prévenance en deçà de 7 jruos rseonpet sur la nécessité de répondre aux vtoinaars de fréquentation et d'ajuster l'organisation du traavil aux ftinocaults saisonnières et tritieuosqs spécifiques à la profession.

Lorsqu'il y a rocerus à la modulation, les ploims non concernés retnest suoims aux régimes d'équivalence prévus à l'article 2.5 ci-dessus.

Les modalités de contrôle des tpsms snot cllees prévues au ctaphrie Ier, arclite 2 de l'avenant n° 4.

Conformément à l'article 5 de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu sur la modulation, mateinnu et complété par l'accord du 23 mai 2000, et au 10e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les CDD à tepms plein, dnot les salariés saisonniers, puveent avior un hroaie modulé, aeuuql cas luer cnrotat de taivarl devra le préciser expressément et définir les ciindootns et modalités de la mtalooiidun hmaibreaodde pratiquée pendnat la durée du contrat. Lsrrouce ce posnneerl n'aura pas aplmccoci la totalité de la période de modulation, la régularisation est effectuée au trmee du contrat, conformément à l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, selon les dtsonpiiosis fixées ci-dessous dnas le présent avenant.

Le pnonreel crade puert être désormais simuos au disotpsiif de la mduootailn du temps de travail.

#### Article 3.2

*En vigueur étendu en date du 9 août 2003*

Période de mlooutadin : 12 mios consécutifs (année civile, ecceixre comptable...).

Horaire hoaadrbdemie moyen aennul de référence : 35 heures.

Définition des périodes de htuae activité : la lmiite supérieure de l'amplitude est mtnueniae à 48 hurees sur une samniee et à 46 hueers en monenye sur 12 semaines, cspotme tneu des vraoinitas imneotprats d'activités inhérentes à la poriefsson de l'HPA et du tmisore en général.

Définition des périodes de bssae activité : auucn pcalehnr hbomiarddaee d'heures de tiaravl n'est imposé, l'horaire panouvt être ramené à heure, puor fielacitr la récupération des hurees effectuées pndnet les périodes de huate activité (1).

Programme aennul de mituoalodn et délai de prévenance : le cadirlneer de la mlituaoodn détermine les seenamis ou les mios de hutaes et bseas activités, asini que l'horaire hdmrbedioae iidianctf qui srea pratiqué pedannt chcaune des périodes, soeln les modalités fixées par les aveannts n°s 4 et 8.

La pagrorimoamtn alenlune itcdvianie puert être modifiée, suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 hrsruce en cas de cecnarstcinos eleeelipoenxntcs tlees que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 et ctmope tneu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les heures modifiées selon ce délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une contrepartie, en tmeres de srailae ou de repos, fixée à 6 %. Cette crniteaortpe s'applique à cqauhe hruee concernée par la déprogrammation. Siot elle est calculée sur la bsae du sarlaie horraie burt (contrepartie financière), siot elle oruve dorit à un

reops payé égal à 3,6 min. par huere modifiée en apipialoctn du délai de prévenance réduit. Conformément au 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jausntifit le rroecus à un délai de prévenance en deçà de 7 ruos ropeesnt sur la nécessité de réprendre aux varaitinos de fréquentation et d'ajuster l'organisation du tariavl aux fcnouttlaius saisonnières et tueqosurtis spécifiques à la profession.

Les salariés en snot informés par écrit ou par viose d'affichage. En cas de pogrioarmmtn individuelle, le salarié concerné est prévenu pmeennlrnsloet par écrit dnas les mêmes délais que ci-dessus.

Définition du caractère eenexnpiotl : la diversité des satitnuos rencontrées ne permet pas d'établir une litse etuivxhase des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les paertis signataires, suiesoeucs d'éviter des rrouecs non justifiés à la niootn de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, erenntt dnas le dmnoaie de l'exceptionnel : les arrivées et départs iramnttops non prévus de clients, les raterds ou décalages dnas les arrivées et départs, les cnodonitis météo et de manière générale, tutoe aurte cstociacnre revêtant la nécessité d'une invtierneton rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, le surcroît d'activité puor piaellr les aeensbcs imprévues du personnel.

Concernant les salariés, les cctenncoisras elnxlonepeetics roeuencyt les cas d'urgence pnnlleesroe et familiale, imprévisibles, suos réserve de justifications. Ces définitions s'appliquent puor tuos les cas de ciratoscncens encexoielelntps cités dnas la conietnvn celtvoclie et le présent accord.

Traitement des huere de malodiuton : pendnat la période de midouatln haute, les huere effectuées au-delà de 35 hereus dnas la ltimie des ponlfads hdameoriaebds indiqués ci-dessus ne donent pas leiu à pmenieat des mrjtaainoos puor heeers supplémentaires, ni reops comnasupeter et ne s'imputent pas sur le cteognnnit anenul d'heures supplémentaires, à la cinoidtn que sur la période aunenlle de modulation, la durée hdabieodmare mnneoye n'excède pas 35 heures, les périodes de hutae activité deavnt être compensées par des périodes de basse activité. En cas de dépassement du pnlafod anenul de 1 600 heuers ou des 35 huere en moneyne par sanieme travaillée sur l'année, les huere supplémentaires denorvt être rémunérées dnas les cniiontods fixées par la loi du 19 jvniaer 2000 modifiée par la loi du 17 javiner 2003 et par les dosptoiinss cleonneeiltnnovs spécifiques pirses en application. Par ailleurs, la durée aenlnule du taivrnl dnas l'entreprise ne dvrea pas dépasser 1 600 heures, cidoointn puor puoovr prétendre au nvouaeu diissopitf d'allègements de chgaers scaoieles (2).

Absences rémunérées ou indemnisées : cmtope tneu des nvlvueoes doiospitniss prévues par la loi du 19 jinaver 2000, les aebencss rémunérées ou indemnisées, les congés et aoioairnttsus d'absences liées aux satlutionips conventionnelles, ainsi que les ancesebis justifiées par l'incapacité résultant de la maidlae ou d'accident ne pronorut fraie l'objet de récupération. Par contre, les huere récupérables doneivt être décomptées en ficnoton de la durée du tavrrial que le salarié daevit effectuer.

Conditions de rouecs au chômage piratel : vior alictre 4 du cpthrae II de l'avenant n° 4 sur la modulation.

Conditions de rreuocs au tavrrial tmraiopee : il pruroa être fiat appel aux salariés intérimaires, lorsqu'en période de hutae activité, le ruocres aux hereus supplémentaires par le pnreonesl en pclae ne sfufit pas à coivr les besoins, ou dépasserait les pfandlos de la présente modulation.

(1)Alinéa étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du cdoe du taarvil (arrêté du 3 jneviar 2001, art. 1er).

(2)Alinéa étendu suos réserve de l'application des dintoiisposs du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tiavrnl qui prévoit que les huere effectuées au-delà de 35 huere en mennoye sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hreeus snot des huere supplémentaires (arrêté du 3 javiner

2001, art. 1er).

### Article 3.3

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Il est procédé à un arrêt des cotpmes de cuhqae salarié 1 mios anvat la fin de la période de modulation. Si l'horaire hiaomaerdbde meoyne aennl de 35 heerus a été respecté, acuune régularisation n'est due.

Dans le cas où le cptmoe fiat apparaître que la durée du taiavrnl excède en mynenoe 35 huere par smineae travaillée ou 1 600 huere par an, sur la période de mdluooitane et après régularisation des heairros sur le dernier mios considéré, les huere excédentaires snot payées et onvuret driot aux moitnaajors puor heeers supplémentaires dnas les conodntiis de la législation en vgiueur ou à venir, dès la 36e heure, suos réserve des dionpisiotss spécifiques de la période tistnaroire fixées par la loi du 19 jenaivr 2000. Ces huere ne drnoennot puls dorit aux ctoerrntapeis spécifiques tleles que prévues aux aanevtns n°s 4 et 8. Le pniaemet de ces huere srea substitué, en acrcod ertne les parties, par l'octroi d'un rpoes de rmapneeemlct équivalent prévu ci-dessous. Les huere supplémentaires dnnot le pemaneit est remplacé par un rpeos équivalent ne s'imputent par sur le cniontegnt anenul d'heures supplémentaires.

Dans le cas où la siutiaotn du cmopte fiat apparaître que la durée du tvraial est inférieure en moyenne, pnadent la période de modulation, à 35 heerus par seamine travaillée, les huere non travaillées (et non assimilées à du tmeps de tavrrial eceitfff - vior ci-dessus), suaf si elels pueenvt être effectuées dnas le mios sunvait l'arrêt des copmets et dnas le crade de la période anlenlue de mdluoioian considérée, snot aicseuqs au salarié. Ces hreeus ne snot pas récupérables par l'employeur sur la période de muooitdlan suivante.

Les autres dstniosipios des annvaets n°4 et 8 snot maintenues.

### Article 3.4 (1)

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Les dinspoitsios de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu snot rspereis dnas les treems sauntvis : lorsqu'un salarié n'aura pas accpolmi la totalité de la période de modloutin (rupture du canton en crous de période de modulation, CDD dnnot CDD saisonniers), il srea procédé à une régularisation des cpomtes de milodoutan au puls trad lros du sdloie de tuot compte. La rémunération diot être égale au tpmes de tiraavl réellement effectué.

Si le cmtope fiat apparaître que les huere de traavil effectuées dépassent, sur la période de mliaoouotn effectuée, la mnnyoe de 35 huerees hdeedabmiras ou le pfaold de 1 600 huere par an calculé au poatrae de la durée du coratnt ou de la période de mlitoodaun effectuée, il y arua leiu de procéder, en cas de rémunération lissée, au penameit d'un raeppl de sarliae aevc mtojoaiarn puor heuers supplémentaires dnas les conodntiis de la législation en veuagir ou, en cas de rémunération sloen l'horaire effectif, au pmieneat des mrntaoaiojis puor hreeus supplémentaires solen les cnidtonois de la législation en vgiueur.

Si la saouiiitn du cpmote fiat apparaître que les huere de tviraal effectuées snot inférieures, sur la période de mlaiuodton effectuée, à la mnnoye de 35 huerees hebdomadaires, il srea procédé à une ruentee cadrrnopentsoe sur les éléments de saralie à vienr ou dus (à l'exclusion de l'indemnité cinntnoneellove de licenciement, et les indemnités caetporsniemcs de congés payés et de préavis non effectué sur dneame de l'employeur). Cttee rteuene s'appliquera dnas les cas de rruupte à l'initiative du salarié, de linceemnciet puor futae gavre ou lourde.

Toutefois, en cas de lmeacieinnctet puor mitof réel et sérieux économique ou non économique, de départ à la rrtiaere sur iiantvitie du salarié ou de l'employeur, rruuptue anticipée de CDDsauf puor fuatue gavre du salarié(2), seuavnvnt en curros de modulation, le salarié crosenve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rropapt à son tmeps de taarvil effectué (quel

que soit son mode de rémunération).

(1) *Ailctre étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles sont déterminées les modalités de la rémunération (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).*

(2) *Tmeers exclus de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001.*

#### Article 3.5

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 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 (1er juin-31 mai) et être calée sur celle de la période (année civile).

## Chapitre IV : Heures supplémentaires - Durées maximales - Astreinte

#### Article 4.1

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Sous réserve des seuils de déclenchement du droit à l'acquisition de droits supplémentaires prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

- le contingent annuel de heures supplémentaires est fixé à 180 heures 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 mutabilisation du temps de travail où celui-ci est fixé à 160 heures par an et par salarié ;

- le contingent annuel de heures supplémentaires est fixé à 160 heures par an et par salarié en matière de travail de nuit, de travail de nuit de nuit ou de travail de nuit de nuit ;

- l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, est soumis au contingent annuel de heures supplémentaires de 180 heures par an ou 160 heures par an en cas de modulation. Toutefois, sont exclus du contingent annuel : les cadres dirigeants, les cadres dirigeants sous statut de cadres dirigeants 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

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

Les heures supplémentaires sont décomptées, 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 prévues en application, à compter de la 36e heure, ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1 600 heures 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 1 600 heures 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 1er janvier 2005 : 15 %.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de la branche, à l'exclusion des salariés de nuit 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 l'annualisation) de 25 %, auquel cas cette disposition sera considérée comme un avantage individuel.

ainsi que pour ces personnels.

Compte tenu de la déclaration d'intention énoncée en préambule du présent avenant, les parties conviennent de se revoir, à compter du 1er 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 en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure. Les heures effectuées entre 35 et 39 heures ou les 4 premières heures sont attribuées soit sous forme de repos (selon les mêmes modalités d'attribution que le repos compensatoire légal), soit sous forme de rémunération. Toutefois, les parties conviennent de privilégier, dans la mesure du possible, la substitution du paiement des heures supplémentaires bonifiées ou majorées 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 compensation équivalent à ceux prévus par demi-journées ou journées entières, à la demande du salarié, en dehors d'une période définie par l'article 6.2.4 c de la convention collective nationale, entre le 1er juin et le 30 septembre, et au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos. Le surplus des repos de compensation équivalent s'effectuera sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé à celui-ci, avec les modalités prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application relatifs aux modalités d'ouverture des droits.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent de heures supplémentaires.

Enfin, le repos compensatoire de paiement s'ajoute aux repos compensatoires légaux.

#### Article 4.3

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

Compte tenu des particularités inhérentes à la profession de l'hôtellerie en plein air, les durées maximales de travail de nuit sont fixées à 48 heures sur une semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, sous réserve de la possibilité de ces dispositions par un décret, conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000 (1).

En application du décret du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien des salariés est de 11 heures consécutives par l'article 6.2.1 de la convention collective nationale peut être porté à 9 heures consécutives en cas de surcroît de travail et de travail d'activité (2).

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 dimanche de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 220-1 et D. 220-2 du code du travail (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).*

#### Article 4.4

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

Des temps d'astreinte peuvent être organisés pour répondre à des interventions éventuelles nécessitées notamment par la

La msie en palce d'astreinte puet corencner le poneenrsi suvnait : psnreneol de maintenance, ovureir d'entretien qualifié, pnrnmceae aiccucl ou téléphonique, coecginre ou slnuleiarvt asini que des cdraes de l'entreprise.

Le tpmes d'astreinte est défini cmme ttoue période en dohors des hireears de tvairal pedannt lullqæae le salarié, snas être à la dospitiison ptrmnaeae et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dremeuer à son dlmcoiie ou à proximité, aifn d'être en meruse d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité, sur spmile appel téléphonique de l'employeur ou de son représentat, ou sur son iavtiitine pnnleroesle lorsqu'il est amené à casteontr la nécessité d'une intervention. Le salarié reste lbrie de l'utilisation de son tmeps et puet vquæer leeinbmr t à des ootpicnucas psolnneeelrs (1).

Un clenireadr iiatndicf des atsetirns srea établi et communiqué aux salariés concernés 1 mios à l'avance. Ttoue miiafiiodcton de ce calendrier, suaf cincrtoneacss exceptionnelles, diot faire l'objet d'une notiftcoian au salarié 7 jours à l'avance.

Un dumceont récapitulat les périodes d'astreinte effectuées au curos de cqauhe mios écoulé srea établi.

La durée des irevnointtens effectuées pndeat les astreintes, à la différence du tmeps d'astreinte prpmeronet dit, est pisre en cmptoe puor le cuacll de la durée du travail. Tuot tmeps d'intervention pnednat une période d'astreinte est rémunéré sur la bsae de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les matirooajns puor heeurs supplémentaires ou dnrenot driot à rpoes canmsuoetep de remplacement.

Le tmeps de tejjart éventuel nécessité par l'intervention est pisre en cmopte dnas le tmeps de traavil effectif, lusqroe le salarié ecfeufte l'astreinte à son dlcmioe situé à l'extérieur du canmpig (domicile hetubail du salarié, leiu de travail).

Lorsqu'une ienovtrentn est effectuée duant un juor de rpoes hebdomadaire, le salarié diot bénéficier d'un rpoes cepnsaeoumtr d'une durée égale au reops supprimé (temps d'intervention), à penrrde éventuellement en fin de saison.

A trtie de compensation, les salariés bénéficieront siot d'un anagavte en nruate suos frmoe de lgmenoeu ou lié au logement, ou suos frmoe d'un véhicule, siot d'un reops supplémentaire, siot d'une indemnité fatirifaore à déterminer d'un cmmoun acocrd enrte les duex priates formalisé dnas le coantrt de travail, en fciotonn du nombre, de la durée et de la naurte des astreintes. Tuot arute agvnaate diot être soumis à un arcoacd cceloitlf d'entreprise signé avec un salarié mandaté.

Le dmneocut mensuel récapitulatif des périodes d'astreinte effectuées diot également citneonr les cireeptnroas octroyées à ce titre suos frmoe d'avantage en nature, repos ou indemnité.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des dsioisipotns de l'article L. 212-4 bis du cdoe du tivaarl(arrêté du 3 jiveanr 2001, art. 1er).*

## Chapitre V : Incidences de la réduction du temps de travail

Article 5.1  
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

### Personnel concerné

Le présent accrod de réduction s'applique, dès lros que l'entreprise a opté puor sa msie en oeuvre, à tuot le persneonl présent à la dtae de prsie d'effet de la réduction efvcfteie du taaivrl dnas l'entreprise, qu'il siot lié par un ctoanrt à durée indéterminée (CDI) ou un cnoratt à durée déterminée, et les salariés qui seaiernt embauchés après cttee date, à l'exclusion :

- des cdaers dnitegrais ;
- des VRP.

Dans le crdae d'une réduction de 10 % (et plus)

Les salariés présents dnas l'entreprise à cetpomr de la dtae d'application efvitefce de la réduction du tmeps de tivaraal et qui sernot concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du miaenitn de luer saailre mnseel burt de bsae (base 169 heures).

Impact sur les sraeails mimina gtainras conventionnels

Le mineatin de la rémunération srea oenbtu dnas les cidonintos snaetvuis :

- le sliiare muesnel de bsae est calculé à piatrr du tmeps de tvaaril de 35 heeurs hiameddbeoras ;

- une indemnité cnrsocitpema de RTT est msie en place. Elle représente la différence ertne le sliiare de bsae ianttil et le slaarie msuenel de bsae après réduction du temps de travail. Ctete indemnité srea intégrée pegevoierssmrnt dnas le srliaae de bsae 35 hurees dnas un délai de 3 ans à cotmepr de la sntguriae du présent accord, puor disparaître à meyon terme. Elle enrte dnas la bsae de cclaul des congés payés ansii que dnas le culcal des indemnités de rupture.

Les petairs seingarais rnonassecet que le mitaenin intégral des rémunérations représente un réel efoft finicnear de la prat des eieepsnrts de la branche.

Autant que fraie se peut, srea développé dnas les eirstperens de l'hôtellerie en pieln air, un système d'intéressement ceoltlic des salariés, puor foiavesr non seleuenmt luer iicplomaitn à la vie de l'entreprise, mias aussi puor luer ptrtemree de ptipaceir aux bénéfices et à l'amélioration des sitoiatuns de luer entreprise.

Impact sur les sarileas réels

Le prncpiie rtneeu puor les seirllaas minima gitaarns cnintleonoens s'applique aux selraais réels pratiqués dnas l'entreprise. Toutefois, les ersnetrepis prunroot apieitcnr le système d'intégration de l'indemnité RTT.

Impact sur la rémunération des nauvoeux embauchés

L'indemnité ccmseoniptare de RTT est versée aux salariés nnvleemoluet embauchés oacupcnt des elmipos équivalant à cuex occupés par les salariés bénéficiant de l'indemnité, aifn de rsecpeter le pinrpice " à tivaraal égal, saialre égal ", et éviter anisi la msie en pacle d'une dobule gillre de salaires. Elle srea intégrée pogvrirmreesnst dnas le sliiare de bsae 35 heures, dnas les mêmes cnodtiinos que les salariés présents au monemt de la msie en pcalle de la RTT, puor disparaître à moyen terme.

Article 5.3  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au préalable, il est rappelé que le pensonnel d'encadrement, hros les cardes de direction, est suimos à la législation sur la durée du travail.

Toutefois, copmte tneu de la diversité des sonttiaius que rrcevuoe la noiton de cadres, les peiatrs snaiatgeris ont recherché des formes de RTT cpilaebmots avec l'exercice de lreus responsabilités et de luers fonctions.

Les cdraes drgeniatis : non simous à la législation sur la durée du taraivl (1), le présent accrod de RTT ne luer est pas applicable.

Sont concernés les ceards " aqlexus snot confiées des responsabilités dnnot l'importance ilquume une gnarde indépendance dnas l'organisation de luer elopmi du temps, qui snot habilités à pderne des décisions de façon lmeagernt auomotne et qui perçoivent une rémunération se sautint dnas les nveiaux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer enripterse ou luer établissement ".

Sont ainsi visés au regard de l'article 4 de la convention collective les cadres d'établissement rattachés de la 4<sup>e</sup> catégorie (2).

#### Cadres non dirigeants

1. Les cadres non dirigeants et non occupés solent 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 circonstances particulières d'exercice de leur mission. Ils bénéficient d'une large aménagement d'action et d'organisation.

Ils peuvent être soumis à une cotisation individuelle de frais établie en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce cas, leur rémunération doit comprendre au salaire minimum de leur catégorie, auquel s'ajouteront les avantages sociaux et avantages afférents aux heures supplémentaires englobés dans le forfait.

Deux types de forfait sur une base annuelle peuvent être mis en place. L'un ou l'autre d'entre eux est à l'initiative de l'employeur.

#### Convention de forfait collectif en heures sur l'année

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 1<sup>er</sup> janvier 2025 (5<sup>e</sup> 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 1 825 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 sur la forme de jours ou demi-journées de repos supplémentaires à partir de périodes de bases activités ou à affecter sur un compte épargne-temps.

Le contrôle des heures de travail sera effectué selon les modalités précisées à l'article 1.4 du chapitre Ier ci-dessus.

De plus, un bilan annuel des heures travaillées et des repos sera établi en fin d'année pour chaque cadre concerné.

La réglementation sur les repos quotidien de 11 heures consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4.3, chapitre IV ci-dessus), et sur les repos hebdomadaires (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 IV ci-dessus, à l'exception de la période - ou des périodes de hauts séjours où la durée maximale hebdomadaire sur une semaine peut être portée à 52 heures et en moyenne sur 12 semaines à 48 heures. Ces maximaux dérogatoires ne peuvent 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 sont mentionnées sur le bulletin de paie de la période considérée et sur le bilan annuel.

Le contrôle de leur temps de travail sera effectué sur la base d'une auto-déclaration hebdomadaire (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 1 mois avant la fin de la période annuelle, il devra être procédé à cette régularisation sur la forme financière, soit sur la base de repos, en privilégiant dans la mesure du possible les repos.

De manière générale, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail des cadres concernés par la RTT soit équilibrée avec celle-ci. Une fiche de fonction sera définie et suivie entre les parties, selon une périodicité convenue entre elles et à tout le moins annuelle.

#### Convention de forfait collectif 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 leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de leur degré d'autonomie. Il s'agit essentiellement des catégories de cadres suivants : cadres confirmés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, 5<sup>e</sup> catégorie de la classification des emplois de la convention collective.

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 être fixé 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 du travail.

Les cadres au forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux 35 heures hebdomadaires, ni aux durées maximales de travail, ni au contrôle de leurs horaires. Le contrôle de leur temps de travail sera effectué sur la base d'une auto-déclaration hebdomadaire (rapport d'activité et de présence), visée par l'employeur ou le responsable hiérarchique. Ce rapport d'activité devra indiquer pour chaque journée de travail les heures de début et de fin d'activité. Ces éléments devront être remis à l'employeur ou au responsable hiérarchique de vérifier l'amplitude de la journée de travail de chaque cadre concerné.

Compte tenu de leur degré d'autonomie, les jours travaillés par ces cadres feront l'objet d'une auto-déclaration qui sera présentée pour avis à l'employeur chaque semaine, ou chaque mois (selon l'organisation du travail de la cadre et les modes de fonctionnement de l'entreprise). 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.

En tout état de cause, un relevé mensuel des jours travaillés et des jours ou demi-journées de repos sera annexé au bulletin de paie du cadre concerné. Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi-journées de repos sera établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Une partie des jours de repos dus 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 équilibrée avec celle-ci. Une fiche de fonction sera définie et suivie entre les parties selon une périodicité convenue entre elles. Un bilan 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 être prises en compte et assurées une bonne répartition du travail des intéressés, en fonction des caractéristiques de la saisonnalité de l'activité.

Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi-journées de repos sera établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps (3).

Si le nombre de jours de travail dépasse 217 jours, en application des dispositions de la loi du 19 juin 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 solde annuel de l'année suivante jusqu'à ce qu'il soit nul.

Par ailleurs, ces cadres bénéficient des repos quotidien de 11 heures consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4.3, chapitre IV ci-dessus) et du repos hebdomadaire dans les conditions légales en vigueur (sauf cas dérogatoires prévus par la convention collective).

La rémunération du cadre au forfait annuel en jours doit tenir compte des caractéristiques inhérentes à ses fonctions et doit être calculée de façon à être un véritable outil de motivation par rapport aux sujétions imposées.

2. Les arutes creads non diarnitegs : il s'agit de cdreas dnót l'activité puet être ramenée à un hoairre précis, puet être décomptée et contrôlée. Ils bénéficieront d'une RTT de 10 %, au même ttrie que les salariés non cadres.

Toutefois, la réduction du tpeps de tarival srea organisée par préférence suos frome d'attribution de jours de congés supplémentaires dnas le cadre anuenl (JRTT) sloen les modalités définies à l'article 2.4 du caihpere II, ou dnas le cadre du dpsiiotof de la mtaoiludon du tpeps de tvaaril effectif.

La moitié des JTRT puora être affectée à un cmpote épargne-temps (CET) dnas les ciotdnos définies à l'article 5.4 ci-dessous.

(1) *Diiospnitsos des teitrs II et III du lirve I<sup>er</sup>, paitre III du cdoe du travail.*

(2) *Vior aitclre 2 de l'avenant n° 23 du 16 juin 2009.*

(3) *Prhsae étendue suos réserve des diosionspts du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du trvaial aux terems duequl sluee une patire des jours de repos issus d'une réduction ceioctlvle du tpeps de tivraal puet être affectée à un ctmpeo épargne-temps (arrêté du 3 javiner 2001, art. 1er).*

#### Article 5.4

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002*

Conformément aux doispionsnts légales en vigueur, les cerads non driiegnas qui le senuhtoait pouornrt ceulmr les dotirs à JTRT par le biais d'un cpote épargne-temps. Ainsi, ils pvenuet épargner des diotrs en tpeps aifn d'utiliser ceux-ci de façon différée.

Conditions d'ouverture et atotiienalmn du compte

La moitié des JTRT prévue à l'article 2.3 du ctripahe II ou les juos de reops des caders foeiifatarrs pnororut aeintmler un cmopte épargne-temps puor tuot carde suos CDI non dnrigieat anayt au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, qui en frieat la dmdaene par écrit (1).

Par ailleurs, le CET puet aceilulcir également les herues de rpoes de rmeemnpalcat (à l'exception des hueers de rpoes cmueoseatpr légal) et les congés légaux, dnas la litime d'un tatol de 22 jorus par an. Le nobmre de juors de congés payés affectés au CET ne pvuoant excéder 10 jorus par an.

Valorisation des éléments affectés au compte

Les bilntelus de srailae deovnrnt préciser les dirtos aqicis en matière de JTRT et épargnés (en nmrobe d'heures). Les éléments de rémunération snot cniotrvs en tpeps sur la bsae du slriaae hioarre au meomnt de la conversion.

Nature et cndtioinos des congés indemnisables

L'utilisation du cmopte épargne-temps par le cdrae puet se fiare suos frome de congés rémunérés accumulés puor saatsriife un porjet pneernsol du salarié (congé ideudviinl de formation, congé sabbatique, castieosn d'activité anticipée, passage à tpeps paiertl puor mtfois fuaalmiix ..).

Le congé dvrea être pirs dnas un délai de 5 ans à cmotepr du juor où le salarié arua accumulé dnas le CET la durée miimalne exigée puor financer un congé, snot 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans puor les salariés aynat des enanfts âgés de mnois de 16 ans à l'expiration de ce délai ou puor cuex dnót l'un des pantrs est dépendant.

Les dteas d'utilisation des congés JTRT épargnés snot déterminées en aroccd aevc l'employeur. Le cdrae diot présenter sa deandme d'utilisation au mions 3 mios à l'avance puor les dmanees de congés JTRT excédant 1 mios de congés. En deçà ctete durée, les dmaendes sirnuvot la même procédure que celle msie en plcae puor les congés payés légaux dnas l'entreprise.

La période d'absence indemnisée de JTRT est considérée cmmeo tpeps de présence ecvefifte au rgraed des drtios

déoulant tnat du ctrnoat de tarvail que des diiosostnps légales ou conventionnelles.

L'indemnité versée au salarié lros de la psire des congés est calculée sur la bsae du sailare qu'il perçoit au memnot de son départ en congé de JRTT.

Cette itisadmneion srea versée aux mêmes échéances que les srleaais de l'entreprise. Les chgreas siaeolcs salariales, prélevées sur le compte, et les cahregs soleaics ptaleoarns snoert acquittées par l'employeur lros du rgleme de l'indemnité.

Cessation et tmssrinoiasn du compte

Si le coarntt de traavil est rompu, qelus qu'en seiont l'auteur et la cause, snas que les dorits à JTRT épargnés aeint été evcfemnifetet pris, le cdrae pervcera aolrs une indemnité cepcmosirtnae d'un mmenot cpsadeornort aux dotirs aqicis à la dtae de la ruptue (préavis effectué ou non).

Dans ce cas, le cdare perçoit une indemnité ceoardprsnot aux droits acquis, après déduction des cgarhes scialoes salariales et pearaoltns acquittés par l'employeur. Cttee indemnité est égale au podruit du norbme d'heures ou de juos ictnisrs au cpotme JTRT par le sailrae réel en veiuur à la dtae de la rupture. Elle est somisue au régime fisael et soiacl des salaires. L'indemnité cisomepnatcre d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas, y cproims en cas de futae grvae ou lourde.

En cas de traernfst ou de mitutaon du cadre, la vulear du cmptoe puet être transférée de l'ancien au nouveul epumeyolr par arcoed etrne les différentes parties. Après le tsnrfaert ou la mutation, la goestin du ctmope s'effectuera dnas les cnonitdios acepbailpls dnas la nvuoelle entreprise.

Les sommes affectées au CET sniuvet le même régime ficasl que le sarlaie lros de luer réception par le salarié.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des dniopiotssis de l'article L. 227-1 (6e alinéa) du cdoe du taiarvl aux terems duequl selue une pirate des jours de repos isuss d'une réduction cotlcleive du tpeps de tvarial puet être affectée à un cmopte épargne-temps (arrêté du 3 javiner 2001, art. 1er).*

#### Article 5.5

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

### Conditions de rémunération

Le pennesol à tpeps piaterl est ceuli dnót l'horaire haaomedrbide ou msuenel est inférieur à la durée légale du travail, ou à la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, conformément à la nvuoelle définition du tepms ptaeril prévue par la loi du 19 jnaeivr 2000 vaisnt à une msie en conformité aevc la dvetriice européenne du 15 décembre 1997.

Compte tneu de l'organisation de l'entreprise, les salariés à tpeps partiel, présents au mnemot de la RTT, pnrorut se vior spooerr :

- snot de cvsvneeror luer hioarre ccertonatul iatiinl aevc gtrainae de percevoir, cmptoe tneu de luer durée du triavil et de luer ancienneté dnas l'entreprise, une rémunération pniorlnlotopee à clele d'un salarié ocpnaut à tpeps clmoept un eompli équivalent ;

- snot de teoamrrfnrs luer cnotart de tiaarvl à tepms preaitl en tpeps de traavil à tepms plien seoln le nouvel hriorae hderdoabaime bsae 35 heures, manenoynt un délai maximum de 3 mios de msie en oeuvre. A la dtae de psgaase à tepms plein, il luer srea fiat ailpitcapn des dssoiotniips prévues par le présent arcoed puor les salariés à tpeps plein. Les crttnas à tepms prtiaeal anisi modifiés srnoet reuntes au paortra puor le décompte des eabeumhcs à efucefetr par l'entreprise en ceareinottps des allégements de crhegas soleaais ;

- snot de deiimunr luer hioarre ccanotturel iianitl de 10 %. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront du manteiin de luer rémunération antérieure telle que calculée solen luer hrairoe cruoencttal à tpeps petrial initial.

Mis à part le dispositif de modulation qui fait l'objet des dispositions spécifiques ci-dessous, les articles ci-dessus de réduction du temps de travail ne sont pas applicables. Les jours de repos sont calculés au prorata.

#### Durée de travail du temps partiel

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 salariés de travail à temps partiel n'excède pas la durée de travail des salariés à temps plein (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 heures quotidiennes

Compte tenu de la nature de certains emplois (animation, entretien, ménage...) et de l'ouverture des services à la clientèle, la durée des heures journalières pourra être supérieure à 2 heures et ne doit pas dépasser 1,1 dans la limite du plafond de l'amplitude journalière de travail. Dans ce cas, sauf accord exprès des salariés concernés, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 2 heures consécutives après la coupure.

Des conditions spécifiques s'appliquent en matière de pénalités à être apportées par accord collectif d'entreprise ou convention de travail. À défaut, la pénalité est fixée à un maximum mensuel de 6 % du salaire mensuel brut.

En aucun cas, les heures ne peuvent être considérées comme du travail effectif, dès lors que les salariés sont libérés de vaquer à leurs occupations personnelles.

#### Conditions de travail aux heures complémentaires

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, alinéa 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\* (1).

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 sont majorées de 25 %, selon les dispositions légales en vigueur. Par ailleurs, l'application d'un plafond d'heures complémentaires de 33 % de la durée de travail contractuelle suppose de garantir aux salariés à temps partiel des cotisations de travail au moins 2 heures de travail hebdomadaires 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 tels 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 prévu moins de 3 jours ouvrés avant, même en cas de circonstances exceptionnelles, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement\* (2). En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une indemnité financière ou en repos fixée à 6 %. Cette indemnité s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et soit se calcule sur le salaire brut, soit sur le salaire net à un taux payé de 3,6 min. 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 prévu moins de 3 jours avant, même en cas de circonstances

exceptionnelles (voir art. 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 moyennement réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de durée, l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf, optiquement du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre l'horaire et l'horaire moyennement réellement effectué.

#### Modifications de la répartition de l'horaire de travail (3)

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcoûts 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 provenir d'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 modification 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 évolutions des 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 des emplois saisonniers des emplois de l'hôtellerie de plein air et afin de favoriser l'embauche des CDI dans les établissements de la branche, le travail intermittent apparaît être une forme d'organisation du temps de travail particulièrement adaptée.

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 services touristiques, et des périodes de fermeture ou de présence minimale. Chaque de ces périodes implique des durées de travail et des horaires de travail variables et spécifiques.

Dans ces conditions, cette forme de travail peut concerner tous les salariés de la branche, quelle 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 préciser 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 possibilité est illusoire dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de durée (4).

Selon les nécessités de fonctionnement et sur demande de l'entreprise, il pourra être recouru à des heures

complémentaires à l'horaire ccoartneutl et, le cas échéant, à des hurees supplémentaires pnaednt les périodes de taavrl éventuellement à tpems plein. Puor atunat :

- luer nobmre ne porrua pas excéder 33 % de la durée aulenlne fixée au contrat, soeln les dooisniptsis spécifiques aux atecrlis ci-dessus ;

- les cntoidins d'un tel roreucs dioevnt être mentionnées dnas le ctnoart de travail.

La durée du crotnat de taraivl prruoa être modifiée en cas d'augmentation de l'horaire moeyn solen les dstpoosiiins visées aux artilecs ci-dessus.

La rémunération du salarié srea calculée et versée cauhqe mois, siot solen l'horaire réellement travaillé, siot sur la bsae régulée (lissage) indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération de base, y ciorpms les preims et gaticfanotiris et l'indemnité de congés payés.

Les cooniidnts de rémunération snot précisées dnas le crnatot de travail.

Quel que siot le choix du mdoe de rémunération opéré d'un cumomn acrcod enrte les parties, s'ajouteront à la rémunération mensuelle, la rémunération des hurees complémentaires, éventuellement clele des hreues supplémentaires, effectuées au corus de la période de piaie considérée.

En cas de lissage, chaue huree d'absence non indemnisée au cuors de la période travaillée srea décomptée de la rémunération régulée sur la bsae du tuax hirraoe appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le mtaniein de la rémunération est calculé sur la bsae du saialre menesul lissé.

Enfin, en cas de rputure du cnartot de travail, qeuls qu'en seinot l'auteur ou le motif, suaf en cas de leiiccmnnet puor miotf économique, lursoqe le salarié n'aura pas aoplcmci la durée anelnue de tviraal eeifctff cadpnnsrooret à la rémunération lissée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur la bsae de la rémunération perçue soeln son tpeps de taviarl déjà effectué.

Les pieatrs sigairnetas rplnaleept que les salariés à tpeps partiel, qluele que siot la forme de luer orisngaiotn du travail, bénéficient des dtiors reonncus aux salariés à tpeps pieln par la loi ou la coneitovnn collective.

Pour la détermination des dtiors liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées puor le tiraavl ireitntmentt aunnel snot presis en ctptome en totalité.

Les salariés à tpeps paertil bénéficient des mêmes dotirs à congés payés alenus que les salariés à tpeps complet.

Néanmoins, compte tneu de l'aménagement du tpeps de traiaivl ientrntmentt annuel, les congés payés senort pirs en dehors des périodes travaillées (sauf acrcod ctnriaroe des parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annluete du tpeps de tvaairl eceftiff prévue au contrat. Les salariés bénéficieront aorls de jorus de fatnecrmoinet dnas les cntonoidis fixées par la loi et la cnevoitnon ctoicelvlv (5).

Les salariés à tpeps pritaal bénéficient au cuors de luer carrière au sien de l'entreprise de dirtos iendtuqies à cuex des salariés à tpeps complet, tnat en matière de piomorotn que de frmtoiaon professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de router ou d'accession à un eopmli à tpeps ceopmlt de luer qiituoafacln ou un eplomi similaire.

Droits ronnuces aux salariés à tpeps partiel

Les prtaias stengairais rnaelpelpt que les salariés à tpeps partiel, qluele que siot luer ootsrinagain de travail, bénéficient des drtios rueoncnis aux salariés à tpeps pieln par la loi et la cnoevointn collective, ils bénéficient au cours de luer carrière au sien de l'entreprise de diotrs iiedqteuns à cuex des salariés à tpeps plein, tnat en matière de prtioomoon que de fritomaon professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de rteour ou d'accession à un elopmi à tpeps celmpot de luer quioaatificl n ou un eplomi similaire.

Temps ptreail modulé ou vbriaale (6)

Compte tenu, d'une part, des nvlleueos donstosipiis légales et, d'autre part, de la variabilité de l'activité turoisqtiue saisonnière, il est prévu que la durée des tpeps pelrtias (hebdomadaire ou mensuelle) puora viarer sur tuot ou paire de l'année, à cdiinoton que sur un an celle-ci n'excède pas la durée du triaavl fixée au crantot de travail.

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cette forme de tvraail puet cnecreor tuos les emoipls de la branche, qlleue que siot luer qualification. Toutefois, elle ne puet être appliquée que puor les ctarotns à durée indéterminée ou les ctntaors à durée déterminée de 1 an (à l'exclusion des sarseinnois dnnot le cnortat ne puet dépasser une durée de 8 mois, rneleuneemlovt compris).

Dans cette hypothèse, la durée mmilniae de référence siut les pciipnres énoncés dnas le phpagraare ci-dessus "Durée de trvaail des ctnatros de tarvail à tpeps partiel", suaf puor les cas où les salariés dnmndeet une durée moirdne en cas de pluriactivité ou puor ransois familiales. La durée minilame de référence est aorls fixée à 9 heeurs par mios (ou équivalent hebdomadaire), suaf acocrd picaureitlr du salarié puor une atrue durée. La durée milmiane de traairl penndat les juors travaillés est fixée à 2 hures consécutives par jour.

La durée hamdorebiade ou mlnelseue du tpeps prtaiel pourra varier, dnas les lemtiis prévues par la loi du 19 jnviaer 2000.

La durée myonnee de référence srea calculée sur la bsae de 12 mios puor les catntros à durée indéterminée à tpeps partiel, ou sur une durée mdonire (la saison) puor les ctratons à durée déterminée soansriines à tpeps ptreail (7). Un bilan du tpeps de tvairal effectué par cauhqe salarié concerné srea établi siot au puls trad en fin de période annuelle, siot en fin de période de référence (fin de siaosn par exemple).

Les dépassements éventuels de la durée monneye de tavaril cearlccottnue droonennt leiu à des coettpnerrias à déterminer par les peitars au ctorant de travail.

Les hairores à tpeps prteial modulé foernt l'objet d'une ptomgmairoarn idnvactiie sur 12 mios ou sur une période mdoire (saison par exemple) qui srea affichée sur les lieux de taarvil des salariés concernés ou annexée au coatrt de tarvail en cas d'embauche en cours d'année. Cqahue fios que le rocrues à des herues complémentaires est prévisible, l'employeur dvrea en irfoenmr le salarié au mnios 7 juors ouvrés à l'avance par écrit rimes au salarié concerné (note interne, simple croireur ou tuot autre decoumnt rmies au salarié). Ce délai puet être réduit en deçà de 7 juors ouvrés en cas de csncinaretos elopentixnees tleels que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000. Lorsqu'il est ramené à monis de 3 jorus ouvrés, l'accord du salarié est nécessaire, sachant que le refus par le salarié d'effectuer des hurees complémentaires lorsqu'il est prévenu minos de 3 juors ouvrés avant, même en cas de ccieonctrnsas exceptionnelles, ne cstotuine ni une faute ni un mitof de licenciement. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 juors ouvrés, le salarié bénéficie d'une crpniteaorte financière ou en ropes fixée à 6 %. Ctete crianrtepote s'applique puor ttuoe hreue complémentaire effectuée seoln le délai de prévenance réduit et se calcule siot sur le sairale hoarrie brut, siot ouvre diort à un repos payé de 3,6 min. par heure modifiée.

Toute midoifaction d'horaires devra être justifiée puor une des rsnaois suanvties (liste non limitative) : vaoniirts et surcroîts d'activité liés ou non à la saison, asecbne d'un autre salarié, réorganisation des hreioars colclfetis ou du service, tuvraax à aclopcimr dnas un délai déterminé, tvraux urgents.

Les mdoiiainfotcs éventuelles puroront prrdene une des frmoes ci-après (liste non limitative) : amteuigntaon ou dioitunimn de la durée journalière de travail, ateauomtnign ou réduction du nombre de jours travaillés, ceahenngmt des jours de tvraial de la semaine, répartition du tairval sur des demi-journées, cgneneamht des demi-journées (8).

Ces ciidnnotos snot aeillapcbps à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La natrue et les feroms de moctaoiidfnis des hrareios à temps

ptirael donevit être indiquées dans le contenu de tirage 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 rattachés 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 équivalents à ceux des salariés à temps complet, notamment en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de rattachement ou d'accès à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire.

(1) Travaux exclus de l'extension par arrêté du 3 janvier 2001.

(2) Travaux exclus de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001.

(3) Période étendue sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail selon lesquelles les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(4) Tiers étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

(6) Voir également art. 1er de l'avenant n° 2 du 21 février 2002.

(7) Période étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui exclut du dit délai les contrats à durée déterminée de moins de 1 an (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

(8) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail selon lesquelles les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée légale du travail ou de la durée fixée conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

#### Article 5.6

En vigueur étendu en date du 14 janvier 2001

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficieront des mêmes dispositions que les salariés embauchés 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 ouvrir droit aux aides financières dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et au nouveau dispositif d'allègements de charges prévues de la loi du 19 janvier 2000.

Par ailleurs, compte tenu de l'usage dans les entreprises de faire coïncider les dates des contrats avec les dates d'ouverture des établissements, les contrats à durée déterminée ne peuvent constituer un escompte à durée indéterminée, mais constituent un caractère déterminé par la saison.

## Chapitre VI : Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides pour les entreprises de 20 salariés et moins Aides incitatives de la loi Aubry I en cas de RTT anticipée Embauches et

## préservation d'emploi

### Article 6.1

En vigueur étendu en date du 3 janvier 2002

Dans les entreprises qui ont bénéficié 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 mois précédents pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière des heures effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces heures doivent 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 embauches en matière de maintien des effectifs. A 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 dispositif offensif.

Les entreprises s'engagent à ce que ces embauches bénéficient :

- 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 sont privilégiées (CDI à temps complet, CDI sous forme de travail intermittent), mais l'effort porte sur l'allongement des durées de travail contractuelles s'inscrivant 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

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 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 à assurer ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter 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 onabilet 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 volet 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'Etat, pour bénéficier des aides.

Ces aides prennent la forme de la nouvelle d'attribution d'allègements de charges sociales, selon les conditions d'octroi qui sont fixées par la loi du 19 janvier 2000.

Article 6.3

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

Les entreprises de moins de 20 salariés qui adhèrent aux 35 heures en 3 étapes d'ici le 1er janvier 2002 par accord collectif d'entreprise, pourront 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 :

Droit d'allègements de charges sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000 :

Les entreprises bénéficiant des aides prévues 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 prévues de la loi du 13 juin 1998 pourront bénéficier des allègements de charges prévues par la loi du 19 janvier 2000, sous réserve de respecter certaines 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 de travail de 35 heures par semaine, ou 1 600 heures par an, en cas d'application d'un dispositif

d'annualisation.

Les entreprises adhérentes conviennent que les mesures prévues pourront être réalisées dans le cadre d'un accord collectif d'employeurs dûment déclaré et constitué.

Dans ce cas, l'allègement est applicable, si et lorsque l'ensemble des entreprises du groupement d'employeurs respectent les conditions prévues pour bénéficier de l'allègement, si et dans le cas contraire, lorsque le groupement a conclu un accord collectif, dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000.

## TITRE II : Dispositions générales

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

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

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

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), permet en cause un ou plusieurs éléments du présent accord, les parties signataires conviennent que cet accord devra faire l'objet d'une négociation dans les mois qui suivent l'apparition des textes.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des représentants des parties signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une des parties signataires et en tout état de cause au moins une fois par an pour évaluer 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

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001*

Les dispositions relatives à l'extension du présent accord sont les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

**Avenant n 14 du 25 juin 2001 portant**

**création du CQP Ouvrier qualifié de**

# maintenance HPA

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des secivers CDFT ; SNLT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002*

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) donnant aux branches pénalisées la possibilité de définir des qualifications professionnelles ;

Vu l'accord interprofessionnel du 1er mars 1989 réaffirmant l'intérêt des parties s'accroissant à cette époque dans le cadre du contrat de qualification ;

Vu l'accord du 27 octobre 1998 sur la formation professionnelle, les parties ont signé le présent avenant.

## Article 1 - Création du CQP ouvrier qualifié de maintenance HPA OQMHPA

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002*

Un CQP est créé dans la branche.

### 1. Champ des charges

Un cahier des charges pédagogique est élaboré pour chaque formation conduisant à un CQP OQMHPA.

Il est réalisé sous l'égide de la CPNEFP par les conseils d'administration mandatés par cette commission.

Les organismes souhaitent développer une formation au CQP OHPQMA devant en informer la CPNEFP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au cahier des charges pédagogiques.

### 2. Renouvellement. - Mécanisme et périmètre du CQP OQMHPA

Le CQP OHPQMA est créé pour une période initiale de 2 ans. Au terme de celle-ci, le CQP OHPQMA se trouve :

1. Sot révisé par l'Etat afin de permettre une durée de 3 ans renouvelable ;

2. Sot supprimé par la CPNEFP ;

3. Sot révisé après des décisions décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression, de modification des critères des charges pédagogiques 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 absent à la séance ne pouvant se voir retirer son pouvoir.

## Article 2 - Personnes concernées

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002*

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 reconstitué 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 préalable 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 branche et souhaitant une reconnaissance professionnelle.

## Article 3 - Conséquences de l'obtention du CQP

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002*

### 1. Niveau minimal 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. Etablissement pour lequel un emploi nécessitant la qualification est proposé :

- 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. Risque des départs dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation conduit à l'initiative de l'employeur à l'issue de laquelle 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. Etablissement d'un salarié titulaire du CQP OQMHPA sur un autre poste que le OHPQMA ;

2. Risque des départs d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation au terme de lequel l'intéressé a obtenu le CQP.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé devient disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

### 2. Degrés de qualification proposés aux salariés par les CQP

La grille de qualification est fixée, pour ce CQP, par la commission paritaire.

## Article 4 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2002

### Avenant n° 2 du 21 février 2002 à l'accord ARTT

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CFTC ; FS CDFT ; CGT.

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

En complément des dispositions concernant les salariés à temps partiel " modulé " définies par l'accord national du 23 mai 2000 (art. 5.5) portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche de l'HPA, étendu par arrêté ministériel du 3 janvier 2001, et dans l'avenant n° 1 dudit accord, signé le 25 juin 2001 (art. 10), étendu par arrêté ministériel du 26 décembre 2001, les parties s'entendent pour préciser certaines modalités spécifiques concernant le travail à temps partiel " modulé ".

#### Article 1

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2003

Il est précisé les modalités d'application des dispositions qui viennent en complément de celles prévues au paragraphe " Temps partiel modulé ou variable " de l'article 5.5 de l'accord de branche du 23 mai 2000 et de l'article 10 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001.

Programmation annuelle individuelle et conditions de modification des horaires

Les horaires à temps partiel modulé font l'objet d'une programmation annuelle individuelle 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 s'effectue au plus tôt et au plus tard de l'année civile ou de l'exercice comptable, et est applicable à compter de la date de la programmation.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des heures doit être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, et faire l'objet d'une notification 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 compensation en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette compensation s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée sur le salaire brut de base, et ouvre droit à un salaire payé de 3,6 heures par heure de travail modifiée en application du délai réduit.

#### Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire 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 vitraie fixées par la loi du 19 janvier 2000 ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures excédentaires au-delà de la durée légale étant compensées par les heures complémentaires en deçà de cette durée.

#### Absences

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération réglée sur la base

du présent accord en vue de la mise en œuvre de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée le montant 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 effectué par chaque salarié sera mis en place selon les modalités prévues dans l'accord (pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence...) et mentionnée dans le contrat de travail 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 1 mois avant la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail annuelle 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 fonction de la durée antérieurement fixée la différence entre durée et la durée réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle prévue au contrat de travail (1).

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle 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 contrats et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquiescées 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 réajustement de salaire et au paiement des cotisations fixées par le contrat de travail.

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en versent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la restitution des cotisations sur les éléments de salaire à venir ou dus, sous réserve de recourir aux dispositions légales en vigueur relatives aux cotisations de la rémunération(2).

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail, les heures dépassant la durée moyenne annuelle et n'ayant pas été imputées dans la rémunération lissée soient payées en tant que telles (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

(2) Les heures excédentaires de l'extension comme constituant une rémunération pécuniaire prohibée par l'article L. 122-42 du code du travail (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

## Article 2 - Extension et entrée en vigueur du présent accord

*En vigueur étendu en date du 21 févr. 2003*

Les peirats sagatrneiis ddneemant l'extension du présent aorccd

### Avenant n 3 du 21 février 2002 à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des scrveies CDFT ; CFTC.

*En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002*

Les prteais sniratgeias de l'accord ntanoail étendu rlaeitf à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tviraal dnas la brachne de l'hôtellerie de plein air (HPA), signé le 23 mai 2000, se snot réunies en ciommissosn mxtie piarrtae le 21 février 2002.

A l'issue de la réunion, le présent aeavnnt a été signé en vue de compléter et mifdieor l'accord de brhance du 23 mai 2000, asini que son anavent n° 1 signé le 25 jiuin 2001.

Article 1 - Avenant à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Suos réserve des seulis de déclenchement du ctneginnot anunel d'heures supplémentaires prévus par la loi du 19 jvaenir 2000 :

- le cgetnnot aunenl ctoniennovoel d'heures supplémentaires est fixé à 180 hruées par an et par salarié, seul que siot l'effectif de l'entreprise et son mdoe d'organisation du tiarval (emplois suos équivalence ..), excepté en cas de muladtioon du tpmes de

### Accord du 25 octobre 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC.

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

Les prietaneras scuoaix réunis en csmsioiomn mitxe pirtaiare le 15 mras 2002 snot cuvnoens des diissnitoops ci-après cnroenactn le triaval de niut dnas la peoofssrin de l'hôtellerie de pelin air.

Les pertais au présent acorcd eeendntt pdrene en coptme à la fios les impératifs économiques des erietnprses de la bachrne et les intérêts des salariés. Puor ce faire, eels décident d'améliorer les cnindroits de taavril des salariés talrianalvt de niut en edcnaant le reruocs à cttee frmoe particulière d'organisation du travail.

Les piertas raeppnllt que, si le tarval de niut dnas la brhcane duemere occasionnel, il est asusi idisbeansplne puor centrias types d'emplois de la branche, aifn d'assurer la continuité de l'activité économique.

Ainsi :

leon les dnpotioiss et formalités prévues par les txtées en vigueur.

Les dsonstiiops du présent anevant errentnot en vuuegir le sdnereauimln de la ptuairon au Jaonurl ofiefcil de son arrêté d'extension.

taivarl où celui-ci est fixé à 160 hruées par an et par salarié.

- le cngtoinet cetvnnoeionl asini fixé est appipcllae en matière de culcal du roeps caoutmpeesnr ooaibglire ou légal et puor le clcaul du seuil au-delà dequul l'autorisation de l'inspecteur du tvraail est exigée ;

- l'ensemble des salariés, seul que siot luer statut, est siomus au cnttenoigt cnnenovenotil de 180 hurees par an ou 160 heeurs par an en cas de modulation. Toutefois, snot exulcs du cnninegott connoinnetevl : les cdaers dirigeants, les caedrs anuotoems suos faiforts aneulns prévus à l'article 5.3 de l'accord nonaiatl étendu du 23 mai 2000 et à l'article 7 de son anevant n° 1 étendu signé le 25 jiuin 2001.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002*

L'article 4.2 de l'accord de bahcrne étendu du 23 mai 2000 est complété et modifié dnas son alinéa par l'alinéa 2 svanuit :

.....

Article 3

*En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002*

Le présent anvaent fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les dinsoptioiss légales en vigueur. Il est aapclpbile dès la dtae de sa sguraitne puor les errpstenies adhérentes à l'organisation pnaatlroe signataire, et à ceotpmr du sueanmlredin de la priauton au Juanrol oecfiifl de l'arrêté d'extension puor l'ensemble des entreprises.

- puor les stnvuallires ou gdairens de niut qui assuenrt l'obligation de garde et de svallurniece qui incmobe aux eotinpaxtls de l'HPA ;

- puor les aeritnmaus qui répondent penmetcoelnlut à des mntanafessotiiis événementielles, celltuulres ou feetivvs eeetlesnsls à la nootin de lroiss et de toimurse de l'activité HPA ;

- puor les pnesolrnes affectés à la restauration, bar, discothèque, qui asusnert les sivrcees liés à la safsoicatitn des lroiss et vecaancs des ctlenis ;

- puor le pernnesol d'accueil et réception qui diot friae fcae poncettllmeuent aux arrivées ou départs intrtmpos non prévus de clients, rrtéads ou décalages dnas les arrivées et départs et, de manière générale, à tuote ature ciratcsnocne revêtant la nécessité d'une iorientetvnn rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, le surcroît d'activité, etc. ;

- puor le ponsenrel de ménage, d'entretien et technique, qui asruse les srecvies teqhcuenis isnaidpnelsbes à la vie en coumnm d'un gpuroe de personnes, tuot en tnanet ctpmoe des cnrientatos extérieures (travail tôt le mtian puor un mdonrie dérangement des cnleits mias aussi puor un crnfoot des salariés qui évitent anisi les pitnoes de caurhles estivales).

Le présent accord naaitnol cnecrnoe les epitrseres ennratt dnas le champ d'application défini à l'article 1.1 de la cvnoeotnin clivotlece nnoaaitle étendue de l'HPA du 2 jiuin 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 orbotce 1995.

## Article 1 - Définition du travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

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 :

- plages de 21 heures à 6 heures : pour les salariés et gendarmes de nuit, le personnel de ménage, d'entretien et technique ;

- plages de 22 heures à 7 heures : pour les animateurs, personnels affectés à la restauration, au bar et à la discothèque, personnels d'accueil et réception.

## Article 2 - Définition du travailleur de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

- soit affecté au moins 2 fois par semaine travaillée, au moins 3 heures de travail effectif (hors pauses, astreintes et équivalences) dans la plage des horaires de nuit telle que définie à l'article 1er ci-dessus selon les catégories d'emplois visées ;

- soit affecté, 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 1er ci-dessus selon les catégories d'emplois visées. Pour les salariés d'une durée inférieure à 12 mois consécutifs, le cumul des 300 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

## Article 3 - Durées maximales du travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 9 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 (1).

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne 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 professionnelle 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 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 d'une priorité d'un temps de repos équivalent, ou, à défaut, 50 % en repos équivalent et 50 % en salaire équivalent de base.

Cette dérogation vient en sus de la dérogation 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 modalités 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-avant, exerçant une activité de surveillance, 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 est, en sus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, à une contrepartie spécifique se traduisant par un aménagement adapté des lieux de travail par rapport aux salariés concernés de se reposer pendant leur temps de travail de nuit, selon la plage horaire fixée. Ce dispositif permet de permettre en compte non seulement les besoins du salarié mais aussi les conditions particulières liées aux activités de gardiennage et surveillance aurant 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-avant. 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 surveillance, 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-avant dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui aient autorisé une dérogation à la durée maximale de 8 heures dans le cadre des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service telles que visées par le préambule de l'accord (arrêté du 9 juillet 2003, art. 1er).*

## Article 4 - Contreparties au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

Compte tenu de la spécificité des équivalences, notamment pour les salariés et gendarmes de nuit, les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-avant bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos supplémentaire de 4 % par heure de travail effectif de nuit comprise dans la plage des horaires de nuit définie à l'article 1er ci-avant selon les catégories d'emplois visées. D'un commun accord entre les parties, cette contrepartie peut être donnée pour moitié sous forme de repos compensatoire et pour moitié sous forme de salaire.

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit définie à l'article 1er ci-avant selon les catégories d'emplois visés, s'ouvre 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-avant.

Les repos acquis au titre du travail de nuit doivent être suivis sur le bulletin de paie ou une annexe à celui-ci et distingués du repos compensatoire légal obligatoire ou du repos compensatoire de remplacement. Dès 7 heures de repos acquises, les salariés

pvneut prnrdee une journée ou une demi-journée à luer choix, à des dtaes déterminées en cmoumn aoccrd aevc l'employeur, en dohres de la période définie par l'article 6.2.4 c de la citnoonevn cleoclitve nationale, etnre le 1er jiuin et le 30 septembre, et au maiuxmm dnas les 6 mios de l'acquisition du repos.

En tuot état de cause, suaf acorcd particulier, cette ctiportnraee ne prruoa se clumuer aevc une arute cripeoanttre de même nratue déjà accordée aux trlvareulais de nuit.

*Le denerir alinéa de l'article 4 (Contreparties au travail de nuit) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des ditsopoisins de l'article L. 213-4 du cdoe du trivaal aux teerms dqueul la cnatteoirpre déjà accordée diot être spécifique aux tivalruaelrs de niut et être attribuée puor ptirae au mnois en rpeos et, d'autre part, suos réserve que conformément aux dinpsiotosis de l'article L. 132-13 du cdoe du travail, la cporerttnaie déjà accordée siot au mions assui frblavaoe que celle accordée par le présent. (arrêté du 9 jiuell 2003, art. 1er).*

## Article 5 - Conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

L'organisation ou les osgaaintornis du tmpes de tvaialr mises en pcale dneiovt pttmeere aux salariés concernés de cnelciior luer vie pinfooelslnrese et familiale.

L'entreprise s'assurera que, lros de son afiaocctfen sur un eolmpi de niut sleon les disoonpitiss fixées ci-dessus, le treaillavur de niut au snes de l'article 2 ci-avant dsospie d'un meoyn de torsnarpt enrte son dloicime et l'entreprise.

Tuot taailuvrer de niut au snes de l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une svirlcealune médicale particulière, soeln les dotpnssiios légales et réglementaires en viuuger ou à paraître.

Le salarié oupnacct un ptsoe de nuit, qui sahuotoie opcucer ou rpdnrreee un potse de juor dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un eopmli ronstassriset à sa catégorie professionnelle, ou d'un eompli équivalent, en peciilurtar lqruose le taarivl de niut est ipcoiamtblne aevc des oiolanigbts fmaillies impérieuses tleels la gdrae d'un eannft ou la prsie en chagre d'une prenonse dépendante. Dnas un délai raisonnable, l'employeur s'engage à poseopr à l'intéressé un emploi de même catégorie ponoenslfierlse ou, à défaut, un elmopi équivalent. Dès luer aoitctfaefn à un ptsoe de jour, les salariés ne bénéficieront puls des crttroinaepes spécifiques liées au traavil de niut prévues par le présent aoccrd (notamment la carrtptoiene suos fmroe de rpoes ou la cteoiarrptne moitié en repos, moitié suos fmroe de salaire).

Cttee priorité s'applique dnas les mêmes cniindtoos aux salariés qui tilnalevert de juor et sntoheuat taeravllir de nuit.

Lqosure le cornatt de tavrail prévoit que le salarié occupé à un psote de juor prrua être occupé en qualité de taeiulrvlar de niut au snes de l'article 2 ci-avant, l'intéressé pruora rueesfr son actiffotaen à un potse de nuit, s'il jituifse que cttee afttoecafin seiart iclintaompbe aevc des ogiaitnobs fmaillaes impérieuses tleels que la grade d'un efnnat ou la prsie en chagre d'une pnoesne dépendante. Ce rufes ne cnosttue ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Au cruos d'un trivaal de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 hreus consécutives de tairval ecetfiff aoplcmci dnas la plage de niut définie à l'article 1er selon les catégories d'emplois visées, le triuevlaalr de niut au snes de l'article 2 ci-avant bénéficiera d'un tmpes de puase mnumiim de 20 muitsens lui pemanttert de se reeoprsr et de se restaurer, conformément aevc la réglementation du trivaal et les dioistsionps conventionnelles.

Le taavluelrr de niut au snes de l'article 2 ci-avant bénéficie des dooisipnis légales et ceonntinleeonlvs en matière de roeps quotidien.

Le tuvlaaierr de niut au snes de l'article 2 ci-avant, déclaré itnape par le médecin du trivaal à oecpcur un ptsoe de nuit, bénéficie du dorit à être transféré, tmimeaporneret ou définitivement, sur un

ptsoe de juor dilpisobne dnas l'entreprise, cnpranserodot à sa qotuaalfiicin psnsifenoerolle et assui caoamrblpe que pibssloe à l'emploi précédemment occupé. En cas d'inaptitude à teinr un ptose de nuit, le lieecinmnect ne srea piblssoe que si l'employeur jufitsie par écrit de l'impossibilité dnas llulqae il se tovru de poeosr un psote de juor coosraerndnpt à la qiactioifain du salarié ou asusi clabraopme que pssliobe à l'emploi précédemment occupé, ou en cas de refus du salarié d'accepter un tel poste.

La taliuelavsre de niut au snes de l'article 2 ci-avant en état de gserssose médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès lros qu'elle en fiat la dndemae ou que le médecin du trivaal constate, par écrit, que le psote de niut est ioaclminpbte aevc son état, du doit d'être affectée à un pstoe de juor dnas le même établissement, pnndeat le tpmes rtsenat de la gsoresse et du congé légal postnatal. Cttee période puet être prolongée loqruse le médecin du tivaarl cntsatoe par écrit que le psote de niut est icpoamltinbe aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois. Ce cengmhenat d'affectation ne diot entraîner aucue dimiinoutn de la rémunération. L'affectation dnas un ature établissement est surbordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de poorpesr un artue emploi, il diot fiare connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les mfitos qui s'opposent au reclassement. Le cnrotat de taravil de la salariée est arlos snepdusu jusqu'à la dtae de début du congé légal de maternité et éventuellement dnarut la période de pgnolrooaitn prévue par la loi, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Paendnt cttee période de sondespiun du cantrot de travail, la salariée est indemnisée dnas les citninodos légales.

### 1.1. Amélioration des cointnidos de tiaarvl des telraraluivs de nuit

Cauqhe esrprtnee de la bahrcne derva étudier et prderne les mseerus sitvaeuns en vue d'améliorer les cotdiinnos de taravil des tareuvrillas de niut au snes de l'accord :

- de manière générale, aifn de ltimeir antaut que farie se puet le roceurs au traaiavl de niut et aux dérogations aux durées mxmiaeals de tivraal de nuit, étudier et osargeinr en priorité la msie en palce de diifispsots adaptés d'aménagement du tpmes de tarival (modulation du tmpes de travail, rrucoes aux eoimlps à tmpes preital partagé, rtooiatn du personnel...);

- améliorer les cnnidiotos des tepms de psuae des tviraaulels de nuit, nmonmaett la pusae rapes (fourniture d'équipements nécessaires au ropes et à la cteniocfon des repas);

- preetrtrme aux tvurairalrles de niut un accès à la foomtarn dnas les cditononis rsantpceet les tmpes de rpoes nécessaires enrte les tpmes de triaavl et les tpmes de ftmooiran;

- mtrtee en palce une prargaoomtimn du tviaarl de niut permettant, aantut que possible, une raooitn enrte les tvrriaeulals de niut concernés, puor une mulrleeie ctiaocciolnn du tmpes de tariavl et du temps de repos qiidtoeun ou hdamoiearbde;

- meenr auprs des trleviuaras de niut des acontis d'information et de prévention des ruiqess pireooslnfesns pprroes aux cniontiods de tiavrl de niut;

- inrofemr et cteslunor les représentants du peonesrnl (CE, CHSCT, DP) lorsqu'ils etxsneit dnas l'entreprise, sur les cnoitdnos de tvaialr des traliraluevs de nuit, aisni que sur ttuoee msuree qui s'avérerait nécessaire puor la poroitcten de la santé phusiqye ou metlane des tralvuraelis de nuit.

### 1.2. Muerses destinées à fesovirar l'égalité professionnelle

etrne les hmmeos et les femmes

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fiat d'appartenir à un sdnyiact ne peuenvt être pirs en considération en ce qui cnnecroe l'affectation à un pstoe de juor ou de nuit.

En particulier, les pneaatrises sioaux rellepnnat expressément la nécessité puor les erpineetsrs d'assurer le rceest du principe de l'égalité pienooelslnsrfe enrte les hmmeos et les femmes, conformément aux doinspsiiios de l'article L. 123-1 du cdoe du travail. En conséquence, la considération du xxee ne pourra être

rnuteee par l'employeur :

- puor eabcuher un salarié à un potse de taiarvl conoaptrt du taviral de niut conférant à l'intéressé la qualité de telarilauvr de niut au snes du présent acocrd ;

- puor mteur un salarié d'un potse de juor vres un ptsoe de nuit, ou d'un ptsoe de niut vres un potse de juor ;

- puor prednre des meeurs spécifiques aux tlalvriuaers de niut ou aux tarvilurelas de juor en matière de fatimoron pirenefonolslse et fsvirear luer psosroegin professionnelle.

### 1.3. Ftoimoarn poleleofnsnrse des tivruaalrels de nuit

Les talaurilvres de niut dinveot piouvor bénéficier, comme les atuers salariés, des acntois de froitamom prévues dnas le paln de ftirmoaoon de l'entreprise, dnas le carde des congés inllduivies de formation, asnii que des meeurs relietvas à la vaaldiiton des aicuqs de l'expérience, et de touets aretus dsstipinoois légales ou cevlneootnlnneis en vuegiur ou à veinr reviltas à l'accès des salariés à la fartioomn tuot au lnog de la vie professionnelle.

Aifn de rfrecenor les possibilités de fiontoarn des tleuvirraals de nuit, les prtaiis saearigntis du présent acocrd dmendeant aux enrtesreps de la bcrnahe de vllieer aux cnidniotos d'accès à la fomtoarin pnoInfelsoresie ciuntone de ces salariés ctopme tneu de la spécificité d'exécution de luer cnotrat de travail, et à their informé le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils extsinet dnas l'entreprise.

### 1.4. Représentation du personnel

Le trvaial de niut ne diot pas aefctfer le dorit sdcaynil et le droit

## Avenant n 4 du 15 avril 2003 à l'accord ARTT du 23 mai 2000

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC ; Fédération des sicrvees CFDT.

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

Conformément à l'article 2 du trite II de l'accord naontail du 23 mai 2000, intitulé " Révision. - Apoatadtin ", les parnetrieas sioaux réunis en csoimisomn mxite pariaitre les 14 jvniaer et 18 mras 2003, ont procédé à une nolelvue négociation aifn d'examiner les conséquences des mdiontfaioicis inveetnrues situe à la ptruoian de la loi n° 2003-47 du 17 jineavr 2003 (JO du 18 jvianer 2003) railteve aux salaires, au tmeps de traavil et au développement de l'emploi et de ses décrets subséquents.

Préambule

Considérant les egxeceins liées à la narute de l'activité elleemsietsennt saisonnière de la brnhace :

- firae fcae aux difficultés de runctmeeert d'un pnsreeonl non peennramt aux qliuinfaoaatcs spécifiques ;

- répondre aux siouthas des salariés ssenanriios d'effectuer des heerus supplémentaires au-delà de la durée légale du trvaial puor réaliser une épargne financière sur une cutroe période de tiaravl ;

Considérant par aerlulis que la durée légale du tvairal de 35 herues par sienmae a fiat l'objet de modalités négociées d'application au sien de la branche, mias n'exclut en aucun cas le

des représentants élus du personnel, nommeantt dnas l'exercice de leurs mandats.

## Article 6 - Révision - Adaptation

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

Le présent acocrd a été négocié et signé conformément aux diiosstipons de la loi du 9 mai 2001 sur l'encadrement du tarival de niut et du décret du 3 mai 2002. En cas de poruitan de nluevelos dstinopisios légales ou réglementaires sur le tiviral de nuit, les paerits sitineaargs ceneionnvt de se réunir et d'examiner les conséquences des nueovuax txeets sur le présent accord pnauovt aellr jusqu'à une nolelvue négociation.

## Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003*

Le présent aroccd fiat l'objet d'une procédure d'extension sloen les dptiisnoios légales en vigueur. Il srea allcappaibe à l'ensemble de la pseofrsin à cpometr du seidluneramn de la potiarun au Jarounl ofeifiel de l'arrêté d'extension. Les dsistinpioos non dérogoitroes snot abaelclpips dès la dtae de stnruiage du présent acocrd puor les eesnpetrirs adhérentes à la pratie panrlatoe signataire.

Fait à Paris, le 25 octbre 2002.

rrouces aux hurees supplémentaires ou, le cas échéant, l'application d'une durée clelvtoioe de taavil supérieure (mais dnas ce dereinr cas, snas le bénéfice des ditsiispoons ceololeitvnnnnes d'aménagement du tmeps de travail), dès lros que snot respectées les dniopsoistis légales en vuuiogr en matière d'heures supplémentaires, de durées mxlmaeais du trvaail et de cenetgnnetomnit annuel, suos réserve des spécifités poprers à la psoesofirn en la matière,

Les prretiaaens siuoacx ont endetnu élargir les possibilités de rociuer aux huerees supplémentaires en négociant, conformément aux nueolvcls dsptniosiois légales en vigueur, un tuax de miooaajrtn uqinue et pierrgossf puor les 4 premières hruees supplémentaires et une aogiattenumn du citeongnt ceivnnnoetol aneunl d'heures supplémentaires unique. Luer volonté cmoume étant :

- de pnareivr à une soiafplctiimin et une hroanisitoamn des dtoipnosiiss conventionnelles, qeul que snot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

- et de prtremee une évolution psrgeisvroe du tuax de motrioajan des qartue premières huerees supplémentaires anvat le 31 décembre 2005, dtae à partir de llquleae les peieatnrars saioeux cnoeinnevt de se rioevr puor eaimnxer l'évolution éventuelle des ttexes légaux ou réglementaires en la matière et engager, si bseion est, une nulleove négociation.

Au vu des acrilets L. 212-5 et L. 212-6 neauovux du cdoe du tavaril acullemtneet en vigueur, les prtiaes sringaiats snot dnoc cneenvuos de mfoidier l'accord nitnaoal étendu signé le 23 mai 2000, ainsi que ses atanenvs subséquents, sur les pitnos cncnaerot le tuax de miatarjoon des hreeus supplémentaires et

le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Des dispositions deservies ont par ailleurs été fixées, aux fins d'une meilleure lisibilité des textes conventionnels.

## Article 1 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 4-2 de l'accord national étendu signé le 23 mai 2000 (heures supplémentaires, repos de complémentaires équivalent) est modifiée et remplacée par le texte suivant :

(voir cet article)

## Article 2 - Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

L'article 4.1 de l'accord national étendu signé le 23 mai 2000 (contingent annuel d'heures supplémentaires), l'article 6.1 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 juin 2001 le modifiant, ainsi que l'article 1er de l'avenant n° 3 étendu signé le 21 février 2002, sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir ces articles)

L'article 4 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 juin 2001 porte sur le régime des équivalences de cantiers empilés définis par l'article 6.2.1 de la convention collective nationale est modifié en conséquence sur les points faisant référence au contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

## Article 3 - Repos compensateur obligatoire ou légal

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

Les nouvelles dispositions de l'article L. 212-5-1 nouveau du code du travail relatives au droit d'effectif applicable en matière de repos compensatoire ou légal reçoivent pleine effect au regard des dispositions conventionnelles de la branche et notamment, au regard de l'article 4 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 juin 2001 portant sur le régime des équivalences de cantiers empilés définis par l'article 6.2.1 de la convention collective nationale sur les points faisant référence au repos

## Avenant n 1 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTHA-FO ; CFE-CGC ; Fédération des scieries CDFT ; CFTC.

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

cutaposmeer légal obligatoire.

## Article 4 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

Les termes : "dans ou selon les conditions définies ou fixées par la loi du 19 janvier 2000" des articles 3.2 à l'intitulé "Traitement des heures de modulation" et 4.2 de l'accord national du 23 mai 2000 étendu, ainsi que des articles 5.5 et 6.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendu, sont modifiés et remplacés par les termes suivants :  
(voir ces articles)

Le premier alinéa du paragraphe "Durée de travail du temps partiel" de l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 intitulé

"Salariés à temps partiel" est précisé et remplacé par la phrase suivante :

(voir cet article)

La référence unique à un plafond de 1 600 heures par an en tant que durée maximale du travail est supprimée pour les dispositions d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'année prévues aux articles 1.3 "Durée du temps de travail", 2.4 "RTT sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'année" au chapitre III "Réduction et limitation du temps de travail" et à l'article 5.5 "Travail intermittent et temps partiel modulé ou variable" de l'accord national du 23 mai 2000, ainsi que les dispositions complémentaires sur ces points fixées par l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 et l'avenant n° 2 du 21 février 2002. Cette disposition s'applique sous réserve du respect des modalités fixées par la loi en matière de seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de modulation et de RTT sous forme de repos supplémentaires sur l'année. Le plafond de 1 600 heures par an est proratisé en cas de CDD (notamment saisonniers) sous modulation, CDI sous travail intermittent et temps partiel modulé ou variable sur l'année(1).

(1) *Temps exclus de l'extension par arrêté du 22 juillet 2003.*

## Article 5 - Entrée en vigueur et extension du présent avenant

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003*

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant n° 4 à l'accord national étendu signé le 23 mai 2000 selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le jour de la signature de la présente au Jurnoual officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 avril 2003.

Vu l'arrêté ministériel en date du 9 juillet 2003 paru au Jurnoual officiel du 19 juillet 2003 portant enregistrement de l'accord sus-désigné dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air ;

Vu les réserves indiquées à l'arrêté au regard notamment de l'absence de dispositions prévues par l'accord national du 25 octobre 2002 en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et de fixer les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle

ernte les hommes et les femmes par l'accès à la formation, conformément à l'article L. 213-4 du code du travail, les représentants sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 29 janvier 2004, ont enjoint le négociateur et signé le présent avenant en vue de compléter et modifier l'accord du 25 octobre 2003 étendu.

## Article 1 - Mesures destinées à améliorer les conditions du travail des travailleurs de nuit, favoriser l'égalité professionnelle et l'accès à la formation

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

L'article 5 de l'accord national du 25 octobre 2002 est complété comme suit :

(voir cet article)

## Article 2 - Contreparties aux dérogations à la durée maximale journalière du travail

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 25 octobre 2002 relatives aux contreparties en cas de dérogations à la durée maximale journalière du travail (temps de pause de 15 minutes) sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes, conformément à l'article R. 213-4 du code du travail :

- le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale journalière 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 particulière de la branche. Ce temps de repos s'ajoute au temps de repos quotidien et au temps de repos hebdomadaire.

Cronneact le personnel saisonnier, compte tenu de la particularité de l'emploi et du caractère limité de la durée de l'emploi, la dérogation peut faire l'objet 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 l'emploi.

Cependant 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 disposition vient en sus de la disposition 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 modalités pour heures supplémentaires.

## Article 3 - Extension

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Le présent avenant fait l'objet d'une procédure d'extension selon les modalités légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2004.

le présent avenant en vue de compléter et modifier l'avenant n° 4 à l'accord du 23 mai 2000 étendu.

## Article 1 - Contingent annuel conventionnel en cas de modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Le deuxième tiers de l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le reste du texte de l'article 2 de l'avenant n° 4 demeure inchangé.

## Article 2 - Extension

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Le présent avenant fait l'objet d'une procédure d'extension selon les modalités légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2004.

## Accord du 9 mars 2004 relatif à la

## Avenant n° 5 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des secrétaires CDFT ; CFE-CGC ; CFTC.

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004*

Vu l'arrêté ministériel en date du 22 juillet 2003 paru au Journal officiel du 7 août 2003 portant extension de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 complétant l'accord sus-désigné dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air ;

Vu l'exclusion dudit arrêté des dispositions concernées en cas de modulation, concernées aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail,

les représentants sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 29 janvier 2004, ont enjoint le négociateur et signé

# mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IVONA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; STNL CTFC ; FTGA FO.

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Le présent accord a pour but la mise en place d'un régime de prévoyance pour les ressortissants exerçant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention clocheville natioale 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

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2013*

Le bénéfice des grâces décès, indemnités journalières et rentes est instauré au profit :

- des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de 1947;

- des salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de 1947 au sens de la convention AGIRC,

des ressortissants exerçant dans le champ d'application de la convention nationale de l'hôtellerie de plein air et répondant aux critères d'ancienneté définis à l'article 4.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2010)

## Article 3 - Conditions d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les grâces définies ci-après s'appliquent dans les conditions suivantes :

Pour les salariés permanents (tous contrats) et les salariés saisonniers :

? grâces décès invalidité aléatoire et définitive : sans condition d'ancienneté ;

? grâces 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 suicides ou de conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle).

## Risques couverts

Article 4

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Le présent accord s'applique au profit des salariés visés par les

articles 2 et 3 les grâces suivantes :

- décès, invalidité aléatoire et définitive, aléatoire effect, décès aléatoire ;

- retraite d'éducation ou rente de coéducation si pas d'enfant à charge au moment du décès ;

- indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité totale) ;

- rentes (incapacité permanente et invalidité).

Article 4.4 - Disposition commune aux articles 4.2 et 4.3

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

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 allocations 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).

## 4.1 Garantie décès, invalidité absolue et définitive

Article 4.1.1 - Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

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 le décès.

Concernant les salariés en arrêt de travail, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire 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 stagiaires en dehors des périodes d'activité, dans le cas des stagiaires non inscrits aux effectifs d'une entreprise de la branche au moment du décès et bénéficiant de la présente grâces conformément à l'article 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.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

Article 4.1.2 - Garantie décès des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

En cas de décès toutes causes d'un salarié non cadre ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de 1947, 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 année en outre 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.

En l'absence d'enfants à charge, une rente temporaire de complément d'un montant annuel de 8 % du salaire de référence est versée jusqu'à 60 ans de l'âge du bénéficiaire.

Les rtees des salariés non craeds ne realevnt pas des alcraits 4 et 4 bis de la cioennvotn ctleolevie nnotlaiae de 1947 snot assurées par l'organisme cmoumn des iuinttiotsns de rente et de prévoyance (OCIRP).

Le sliiare de référence senravt au culacl des rneets est au mminuim de 7 623 ?.

Article 4.1.3 - Garanties décès des salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

L'option srea cioshie par les bénéficiaires au mnoemt du décès du salarié.

A défaut de choix ou en cas de désaccord entre les bénéficiaires sur le choix de l'option, l'organisme désigné auriqqpea l'option 1 (capital majoré en focntoin de la sttiaaoun de famille).

Capital décès : (option 1)

En cas de décès tteuos ceauss d'un salarié crade realnvet des atcreils 4 et 4 bis de la cennotoivn cloveiltce naotniale de 1947, il est versé un ctaipal dnot le mantnot est égal à :

- tuot salarié snas efnant à chagre : 400 % du slaarie de référence ;

- tuot salarié avec un efannt à cghare : 500 % du siraale de référence ;

- la mtroajoain par efnnat à chgrae est de 100 % du sialrae de référence.

Capital décès + reents (Option 2)

En cas de décès tuotes caeuss d'un salarié cadre reanlevt des acertlis 4 et 4 bis de la ctonionven ccltvoleie nalaotnie de 1947, il est versé un ctaipal dnot le mntnoat est égal à 300 % du sarliae de référence qlleue que siot la stotaiiun de flmiale du salarié.

Le nviaeu de la retne éducation est porté à 12 % du sarilae de référence jusqu'au 18e anniversaire.

Le niveau de la rntee éducation est porté à 17 % du siaarle de référence jusqu'au 21e aesrvniiarne (26 ans si ptsrouiue d'études).

La rntee éducation sireve est doublée lqsuore les ctooinidns prévues puor le vnseeemrt de la garintae dbuole efeit visée à l'article 4.1.4 snot réunies.

En l'absence d'enfant à crghae au mmoet du décès, une rente tpromeirae de cinjoot d'un mtonat auennl de 8 % du sairlae de référence est versée jusqu'au 60e avnnieirasre du bénéficiaire.

Article 4.1.4 - Garanties communes salariés cadres et salariés non cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013*

Décès atcneiedcl :

Le ctaapil " tteuos caesus " est doublé en cas de décès aiteeccdnl (en finootcn de l'option cohisie puor les cadres).

L'accident se définit d'une façon générale, cmome l'atteinte corporelle, non iolteleitnnnne de la prat du salarié, prannvoet de l'action snaiode et imprévisible d'une csauae extérieure.

Double efeit :

En cas de décès du cninojot survivant, du cibncuon ou du peinarrae du PCAS (sous réserve des coidintnos prévues à l'art. 4.1.5 du présent accord), qu'il siot simultané ou postérieur au décès du participant, il est versé à chqae efnat à cahgre du cnnoojit survivant, au snes fiscal, une smmoe égale à 100 % du ctaipal de base, répartie par ptras égales etnre eux.

Seuls les efnns du conjoint, du cbcinoun ou du parntairee du PCAS décédé, issus de l'union, oveurnt dirot aux manoiarjts

familiales. Au mmonet du décès du participant, l'institution délivre un cfreciaitt atnaetst qu'il est creouvt gtariutnemet ctonre le rsique décès, tnat qu'il jisftiue aovr la craghe d'au mnios un enanft du conjoint, du ccbnuion ou du paatrrniee du PACS, décédé, issu de l'union.

Invalidité aslboue et définitive (IAD) :

Le caipatl est versé par aiiitctopiann au pracitapint qui se tuvore en état d'invalidité auslobe et définitive, à ctonidion qu'il en fssae la demande, indépendamment de la rntee d'invalidité ou d'incapacité ptmernnaee qui lui srea svriee (cf. art. 4.3.3).

Un piratnpicat est considéré en état d'invalidité auoslbe et définitive s'il est classé avnat la dtae d'effet de sa rtiatree :

- siot iivnalde 3e catégorie au trtie de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, avec l'obligation d'avoir rrcueos à l'assistance d'une tceire psennore puor les aeets odarnrieis de la vie ;

- siot en suoiiatn d'incapacité peanetrmne au trtie d'un andceict du tiaravl ou d'une maladie poilelsorsnsenfe reunnoce par la sécurité scioale au tuax de 100 % et avec l'obligation d'avoir roceurs à l'assistance d'une ticree pesrnooe puor les actes ordinarieis de la vie.

A la dmdenae de l'intéressé, le captail prorua être versé en duex fois, le deuxième vsnremeet invreantnet à la dtae avrasrnnieie du premier.

Rente hncaaidp

Objet de la garantie:

La gnatriae hiacndap a puor objet, si un pnactiairpt assuré décède, le scevire d'une rnete haacdinp puor cahcun de ses entanfs handicapés bénéficiaires tles que définis ci-après.

Montant de la pastteorin et rvreoaloitsain :

Il est constitué au poirft des bénéficiaires une rnete viagère dnot le mntnot mseenul est de 500 ? puor l'année 2010.

Le mnaontt de ctete petsirotan est indexé sur l'augmentation du monnat de l'allocation aux aetdlus handicapés (AAH). En cas de maticofdioin notable, ou bein de diaitisorpn de l'AAH, un aneanvt derva déterminer une arute altloaioin spécifique aux preensnos handicapées aifn d'indexer le mntoant de la rnete prévue par la présente garantie.

Bénéficiaires :

Sont bénéficiaires de la présente garntiae le ou les enatfns handicapés du salarié, rnunceos à la dtae du décès, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Les ennatfs handicapés snot cuex atnteit d'une infirmité pqsiyuhe ou mtnaele qui les empêche siot de se livrer, dnas des ctioiondns normales, à une activité plsiornflnseoee snas aoiadptatn du potse de travail, soit, s'ils snot âgés de mions de 18 ans, d'acquérir une itnoirtscun ou une ftoriaomn poesirllenosnfe dnas les ctidionnos équivalentes à celles d'une persnnoe dtie " vldiae ", ou tel que défini par l'article 199 seeptis du cdoe général des impôts.

Reconnaissance de l'état de hiandacp :

Pour jistifeur du hdcaainp du ou des bénéficiaires, diot être jiont à la dmaedne de liuqtiaidon des prestations, suos eeplpvnoe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un cctieafrit médical attestant, à la dtae du décès du participant, de la ntarue de l'infirmité pihsyuqe ou maletne dnot est/sont atteint(s) le/les bénéficiaires potentiels.

La rnncesaiconse du handciap est effectuée par le médecin-conseil de l'OCIRP. L'OCIRP se réserve le droit de deaendmr teouts aeturs pièces complémentaires qui lui snereait

nécessaires pour l'étude du dossier, notamment :

- un justificatif de taux d'incapacité reconnu par la COTOREP, CEDS ou CDDAH (la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées remplacée les COOETRP et CEDS depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des territoires et 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 territoires et des chances, la paritarité et la citoyenneté des personnes handicapées ;

- un certificat d'admission en établissement spécialisé.

Date d'effet, durée et périmètre des rentes :

Les rentes sont payées immédiatement 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 de 1 an, les prestations prennent 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 :

En cas de décès d'un salarié non cadre ne revêt pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ou salarié cadre relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947, 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 € en 2010) comptée le jour du PSMS 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 gaierants décès du régime.

Le taux de cotisation de la garantie allocation obsèques s'élève à 0,02 % TA/TB pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 et les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947.

#### Article 4.1.5 - Définition du conjoint En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps, jusqu'à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le conjoint du participant, sous réserve que le conjoint et le participant soient tous les deux célibataires, vives ou séparés de corps, que le mariage ait été établi de façon régulière et déclaré comme tel depuis plus de 1 an, et que le document fiscal des deux conjoints soit le même ;

- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) depuis plus de 1 an.

La cotisation de durée de 1 an dans les deux cas précités 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.

#### Article 4.1.6 - Définition des enfants à charge En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Sont réputés à charge du participant les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde, ou s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci pratique effectivement à leur encontre par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis peuvent être :

1. Nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce décès est le fait légitime ;

2. Agés de moins de 18 ans ;

3. Agés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA ou RMI (revenu minimum légal en vigueur) ;

4. Agés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA ou RMI (revenu minimum légal en vigueur) et :

- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;

- ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE ;

- ou sont sous contrat d'apprentissage.

5. Seul que leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit reconnu avant leur 18e anniversaire.

#### Article 4.1.7 - Bénéficiaires du capital décès En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

En cas de décès du salarié, le capital est versé :

- 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, conjoint 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 ataviques doit suivre la dévolution successorale.

Lorsqu'il y a absence de bénéficiaires familiales, c'est à l'entrepreneur est versée à la personne (si enfant mineur : à son représentant légal) au titre de laquelle elle a été accordée.

#### Article 4.1.8 - Bénéficiaires des rentes éducation ou rente de conjoint si pas d'enfants à charge En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

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 l'enfant 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

cojnjnt toirrpeame prévues à l'article 4.1 snot versées au conoinjt jusqu'à son 60e anniversaire.

Article 4.1.9 - Maintien de la garantie décès, invalidité absolue et définitive

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005*

Les girnaetas décès-invalidité asulobe et définitive snot manuenites tnat que se puruisot l'incapacité de tivraal ou le caessnlmt en invalidité, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de travail, pcrævent à ce tirt des pnoeratitss du gestionnaire, à ctmpeor du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de sacvreunne de cet arrêt siot iernunvtee en période de couverture.

En cas de décès, les pntirostaes périodiques prévues (rentes éducation, rntees de conjoint) snot revalorisées sloen les modalités prévues au peerimr alinéa de l'article 5 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004.

L'assiette de ccaull de la petaotrsin srea égale à l'assiette calculée au 1er juor de l'arrêt de travail, revalorisée sur la bsaie de l'indice de rtsailvoeriaon prévue à l'article 7 de l'accord.

Le chgnaemnet d'organisme désigné à l'article 6.1 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004 est snas efeft sur le maitenin de la graatine décès, par l'ancien orsmaigne gestionnaire, au pforit des pneenorss visées ci-dessus.

Dans ce cas, sluee la risleraovaiton des potsrtenias décès versées suos fomre de rnete srea prise en cahrgé par le nveoul omgrnsiae désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de ceanehgmnt d'organisme gestionnaire, la riovsieolaratn des pristentaos assurées par l'OCIRP (rentes éducation, retens de cojinont des salariés non credas ne revnleat pas des aiertcls 4 et 4 bis de la coveontnin ecolvtile nlotaiane de 1947) srea puivosiure par l'OCIRP.

## 4.2 Garanties indemnités journalières en cas d'arrêt de travail

Article 4.2.1 - Définition des garanties

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

En cas d'arrêt de taiavrl consécutif à une maialde ou un accident, pfoeoinrsnel ou non, le salarié, tel que défini dnas les arleicts 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de clele versée par la sécurité sociale.

Les ptosientars snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la graatine fiat ecnoe priate de l'effectif ou dtcnieemt à ce deenirr dnas le cas contraire.

Article 4.2.2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations indemnités journalières

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Le sraliae de référence sverant au culcal des poirttsenas indemnités journalières cporesnrod à 1/12 du silarae anneul net fcsail des 12 mios civils précédant l'arrêt de travail, diminué des cbnoinriuotts salcoeis non déductibles.

Si le salarié ne cmtope pas 12 mios de présence à la dtae de l'arrêt de travail, le siaalre aunnel net facisl srea reconstitué à ptrair de la rémunération mentionnée au cttronat de travail.

Le sariale de référence est limité aux trcnahes A et B.

Article 4.2.3 - Montant des prestations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

4.2.3. Mnontat des prestations.

A. - Mnetiaan de salaire

Indemnités journalières (à dstitoenian du salarié) :

Pour les salariés répondant aux critères d'ancienneté définis à l'article 3, des indemnités complémentaires snot versées paennndt les durées d'indemnisation prévues par l'accord noaniatl itpsennrioreosefl de mioaesnuatilsn du 10 décembre 1977, avec une ineatmnoisidn mlmaniee de 60 jours.

Tableau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité tpramroiee de travail

Ancienneté dnas la branche	Durée tltoae 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 graintae « mitianen de slaarie » est oreuvte aux salariés après 6 mios d'ancienneté dnas la branche, suaf s'il s'agit de setuis ou de conséquences d'un adccniet du traavil ou d'une malidaie plsonenoleirsfe (pas d'ancienneté requise).

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à cllees qui luer snot versées par le régime de bsaie de la sécurité saoiacle :

- à cetompr du 1er juor d'arrêt de tvaiarl en cas d'accident de travail, de tjerat ou de mliade pefnenlirslooee ;

- à cmeptor du 7e juor d'arrêt de tarvial en cas de mliade ou d'accident de la vie privée.

De stroe que le mannott toatl de l'indemnisation, y cmoprs les cgerhas socielas srlaeiaals éventuellement deus sur la psioerattn complémentaire, ajouté aux indemnités journalières netets de la sécurité sociale, pretetme au salarié de toucehr 100 % de son srilaae de référence.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nmbroe d'heures oarvnut dorit aux posieattnrs de la sécurité salcoie (moins de 200 hereus par trimestre), les indemnités définies ci-dessus sornet calculées en complément d'une pttasrioen sécurité saicloee reconstituée de manière théorique.

Indemnisation des crgaehs soilcaes peoartalns (à dteosatniin de l'employeur) :

Les ptesaoirnts décrites ci-dessus snot majorées des craeghs seiloacs palrenoats dnas la limite d'un manontt de 40 %, danurt les périodes cvoteures et tnat que le bénéficiaire des indemnités journalières fiat eorcne patire de l'effectif de l'entreprise couverte.

Dès lros que le corantt de tarvial du bénéficiaire est rompu, la pseitraotn complémentaire n'est puls suisome à cgerhas sceolias (hors CSG-CRDS).

B. ? Incapacité tmoperirae ttlaee (en riales du menaitin de salaire)

À la siute des gteaanirs mntiiean de salaire, les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celels qui luer snot versées par le régime de bsaie de la sécurité sociale, de srote que le mttnoat gboall de l'indemnisation perçue par le salarié siot égal à 80 % du siaarle de référence, déduction fatie des indemnités journalières nttees de la sécurité silaoce en cas de mdiaale ou d'accident de la vie privée. Le moanntt gbloal de l'indemnisation perçue par le salarié passe à 90 % du sriaale de référence, déduction fiate des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail, de trjaet ou de mdlaaie professionnelle.

Dans le cas des salariés ne rmssainpelt pas les cdonnotiis d'ouverture aux pianetsrtos en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seonrt calculées en complément d'une prosietatn sécurité sclaoie reconstituée de manière théorique.

Article 4.2.4 - Durée des prestations  
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Les prestations sont versées aussi intégralement 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 viages de la sécurité sociale ;
- à la date de rattachement par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

### 4.3 Garanties rentes en cas d'arrêt de travail

Article 4.3.1 - Définition des garanties  
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

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<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée d'office par le gestionnaire.

Article 4.3.2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations rentes  
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Le salaire de référence servant au calcul des prestations rentes est le salaire annuel brut mensuel 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.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

Article 4.3.3 - Montant des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

#### A. - Incapacité permanente

La rente est versée par la sécurité sociale de la date de l'état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité est fixé au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale à une rente d'un montant annuel de :

- 30 % du salaire de référence pour une incapacité permanente de 66 % ;
- 10 % du salaire de référence pour une incapacité permanente de 33 % et < 66 %.

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des cotisations 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<sup>e</sup> catégorie ;
- 30 % du salaire de référence en 2<sup>e</sup> catégorie ;
- 20 % du salaire de référence en 1<sup>re</sup> catégorie.

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des cotisations de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne bénéficiant pas des prestations d'ouverture aux cotisations en espèces de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus sont calculées en complément d'une prestation de sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

Article 4.3.4 - Durée des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

#### 4.3.4. Durée des prestations.

Les prestations sont versées aussi intégralement que le bénéficiaire perçoit une rente de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- à la liquidation de la pension de viages 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 antérieur de travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- à la date de liquidation effective de la pension de viages allouée en cas d'invalidité au travail.

## Article 5 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Les prestations périodiques (indemnités journalières et rentes) sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point salariale de la branche de l'hôtellerie de plein air avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouveau 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/rente de congé des salariés non cadres) sera assurée par l'OCIRP.

## Article 6 - Modalités d'adhésion

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2013

### Article 6.1

#### Organisme gestionnaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et après examen du bilan établi, les partenaires sociaux de la branche hôtellerie de plein air conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes agréés du régime de prévoyance de la branche :

? Inos Prévoyance (substituée dans les droits de CRI Prévoyance), institut de prévoyance régi par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;

? l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, pour les salariés

rente éducation non cadres, rente de cnooijnt et reents hdacianp prévues dnas l'accord de prévoyance.

### Article 6.2

Date d'effet

Le présent accord ertne en vuuegir le prmeier juor du 2e mios sauiynt la piolcaubitn au Jnoarul oiefcifl de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutes les eernpietrss rlenevat du présent aorccd rinnooedjt l'organisme désigné au puls trad à cttee date.

Toute eetprnise revalent du cmahp d'activité posnsneofeirl et toretaiirrl de la cenovotnin colceiltve natilaone de l'hôtellerie de plein air, qui srea créée à ctepmor de la dtae d'entrée en vuueigr du présent accord, dvrea onaeglioiremtbt adhérer à l'organisme désigné.

Les eesripnrets qui anauerit scsoiurt antérieurement à la dtae d'entrée en veuguir du présent aorccd la ceovrture de risuqe saelrimiis (1) pornuort csihior enrte :

- adhérer à la CRI Prévoyance après dénonciation des crtotnas sciortuss auprès d'autres ogsareinms ;

- mninteiarr luer aiencn ctnorat si celui-ci orffe des patsontreis supérieures à cleels définies dnas le présent accord.

*(1) Cette appréciation s'effectue par catégorie de salariés (salariés cedars rveanet des atleicrs 4 et 4 bis de la cevnootinn cvoiltlece ntanoalie de 1947 et salariés non cardes ne rvenelat pas des atcelirs 4 et 4bis de la cnieonovtn cciloevtltle naaoilnte de 1947).*

### Article 6.3

Mesure transitoire

Toute daedmne d'adhésion formulée au-delà du 31 décembre 2005, et hros le cas des eenterrpsis nlloneeumvet créées, ne pactaiirpt pas à la mutualisation, srea smousie à la csmioimson ptariaire de gietosn du régime de prévoyance, qui puora arlos décider du pmeaient toirmpae d'une cisiottaon supplémentaire ou d'une indemnité cronpeaosndt au différentiel enrte le " riuqse " de cette ersetnirpe et " les ruiqses " de l'ensemble des enretsierps adhérentes au régime conventionnel.

### Article 6.4

Risques en crous à la dtae d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de taviral au mmenot de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des pattinesros du régime de sécurité sloiace snas être indemnisés au trite d'un régime de prévoyance complémentaire, le gnaieirotsne désigné prndera en cghrae le veemnsret des ptesrtaios complémentaires dnas les cdinontios prévues au trite du présent régime.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des ptiesanotrs du régime de sécurité slcoiae et de porteistans complémentaires au trite d'un précédent régime de prévoyance, le gseariiontne désigné ne prendra en chgrae que la rioasealtivorn des prteoiasatns en curos de service, dnas la mseure où clea n'a pas été prévu par le précédent oimrsgnae assureur.

Les indnmsoeiantis accordées par le ganirnitesoe désigné au ttrie des arrêts en corus snot accordées à eefft du juor de l'adhésion de l'entreprise au régime et sronet meuintneas au teavrrs d'un fdnos spécifique réservé à cet usage. Le gsonirateine étudiera l'impact de ce mietiann et à l'issue de la première année sutmerota éventuellement à la cmssmioion pairtraie de gistoen les cooitnids de son financement.

## Article 7 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Le présent aorccd est cconlu puor une durée indéterminée.

## Article 8 - Modalités de dénonciation et de révision de l'accord

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Ccnahue des peiarts segtiaairns a la faculté de dénoncer ou steilictor la révision tltaoe ou prltaiele du présent arccod à ctiiondon de rpeecsetr un préavis de 3 mios et de le nteioifr par lterte recommandée aevc aivs de réception adressée à cquhae osriogianatn signataire.

Ctete lrtete derva ienqidur les moifts de la dénonciation ou de la révision et, dnas ce dneierr cas, être accompagnée d'un preojt de moiciaifdotn de tuot ou piarte du présent accord.

L'accord dénoncé covsenre son pieln efeit jusqu'à la cucoilsnon éventuelle d'un naevouu texte, et ce dnas les cdioontins définies à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

D'autre part, en aiaoptiplcn de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les graintaes prévues au présent arccod asnii que les modalités d'organisation de la muatulaitison des ruqseis senrot examinées tuos les 5 ans.

## Article 9 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2004*

Il est institué au sien de la bahrnce pirolensfesnole une cosmsimion priatraie de gisoten du régime de prévoyance.

Compétence et attributions

La comsomiisn paaritire de gositen a puor oejbt d'examiner et titrear touets qeuonstis rilaveets au fennoncmiotent du régime de prévoyance institué par le présent accord, nmtnoamet l'étude et l'analyse du rpaopr d'information sur les ctopems des résultats gubalox du régime qui diot être fnouri par l'organisme désigné cuhqae année, au puls trad le 30 jiun de l'année n + 1.

En particulier, ladite commioissin est habilitée à firae tteous prnisooitpos d'aménagements du régime, tnat au neivau des ptrinseatos qu'à cleui des cotisations, anisi qu'à étudier et veildar teuots pptroioinsos de maiidntcooifs du régime de prévoyance émises par le gestionnaire. Elle puet ddeeamnr à l'organisme désigné des précisions et ionnotmiarfs complémentaires d'ordre économique, financier, saocil nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre fiainnccer du régime dnas son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le chiox de l'organisme désigné.

Ciomopsoitn et fonctionnement

La cssiomimon parairtie de gteison est composée d'un représentant de cnucahe des onisarnioatgs slyedcnias de salariés sgriainates du présent aorccd et de représentants de l'organisation sndicylae pornaldae en normbe égal à cleui des représentants des salariés.

La durée du manadt est de 2 ans.

La cossiimomn est présidée annelmtaeevritt par un représentant des ostaonirgians syedlincas de salariés et un représentant de l'organisation sydiclane des employeurs.

Elle se réunit au mions une fios par an. Des réunions eoinpelelncetxs peenvut être organisées à la dneadme d'au monis une organisation, mrebm de la commission, puor taetirr des quintoess spécifiques et/ou urgentes.

Les cvioootnacns snot assurées par le secrétariat de la fédération ntaolniae de l'hôtellerie de peiln air (FNHPA). L'ordre du juor 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

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

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 revêtue aux administrations

ceclanoerutts ibocmne à l'adhérent.

Dans le cadre de la coture de créances (notamment invalidité), les salariés doivent se présenter régulièrement aux organismes de contrôle demandés par l'organisme désigné et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

## Article 11 - Financement du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les cotisations relatives au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont appelées comme suit :

Taux en vigueur au 1er janvier 2020

Salariés non-cadres ne reçoivent pas des articles 4 et 4 bis de la loi relative à la sécurité sociale de 1947 (y compris saisonniers)

	Part patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B	Total tranches A et B
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 reçoivent des articles 4 et 4 bis de la loi relative à la sécurité sociale de 1947

	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 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0 %	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 %

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord relatif au régime AGIRC-ARRCO de rattachement complémentaire et de l'accord relatif à la prévoyance des cadres.  
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

## Article 12 - Difficulté d'interprétation de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

La commission paritaire de gestion prévue à l'article 9 du présent accord examine les difficultés d'application du

## Avenant n 1 du 26 octobre 2004 à

le présent accord qui lui sont soumis en vue de leur règlement.

## Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

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 ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à tous les établissements relevant de la compétence d'application de la loi relative à la sécurité sociale de 1993, et ce en vertu de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## l'accord prévoyance du 9 mars 2004

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IVONA CFE-CFC ; Fédération des sivecers CDFT ; CGT ; SNTL-CFTC ; FGTA-FO.

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005*

Les peirearntas sociaux, réunis le 26 ocbtore 2004, ont pirs cnsnacnoasie de l'avis de la cmoissmoin nlonatiae de la négociation cielvoltce du 8 jleilut 2004 et de l'arrêté d'extension du ministère de l'emploi, du tiavarl et de la cohésion slaocie du 15 jluleit 2004. Compte tneu des réserves formulées, et puor procéder à la msie en conformité aevc l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, ils ont décidé de mideofir les dtossoiipins de l'article 4.1.9 " Mitainen de la gtairane décès - invalidité albusoe et définitive " de l'accord du 9 mras 2004 et d'y sttuisebr les dntpsioiioiss snivueats :

## Article 1 - Nouvelle rédaction de l'article 4.1.9 de l'accord national du 9 mars 2004

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005*

Les gretaians décès-invalidité asbluoe et définitive snot metnuienas tnat que se priosuut l'incapacité de tvariail ou le cameelsnst en invalidité, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de travail, pencearvt à ce tirtre des peitartsnos du gestionnaire, à cpoemtr du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de scnuvranece de cet arrêt snot inreeutnve en période de couverture.

En cas de décès, les ptesanritos périodiques prévues (rentes éducation - rneets de conjoint) snot revalorisées sloen les modalités prévues au pimere alinéa de l'article 5 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004.

## Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des coecremms et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgoleant Cedex, au cenisol des prud'hommes de Paris, M.

## Accord du 26 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CFE-CGC ; CGT ; Fédération des seirvecs CDFT ; CFTC.

L'assiette de clcual de la ptrstoianes srea égale à l'assiette calculée au 1er juor de l'arrêt de travail, revalorisée sur la bsae de l'indice de rvileasitoaorn prévue à l'article 7 de l'accord.

Le chnemegang d'organisme désigné à l'article 6.1 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004 est snas effet sur le matiinen de la gaitnare décès, par l'ancien osimangre gestionnaire, au poifrt des prnsonees visées ci-dessus.

Dans ce cas, sleue la rloesiatrviioan des pianttsores décès versées suos frmoe de rtene srea pirse en charge par le nueovl onsagrime désigné, conformément à l'article L.912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de cgneemnhat d'organisme gestionnaire, la ratoaloiervisin des pnietrsatos assurées par l'OCIRP (rentes éducation - renets de cnjioont des salariés non cadres) srea porsiviuee par l'OCIRP.

## Article 2 - Formalité et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005*

Le présent avannet srea établi en norbme snsfiuat d'exemplaires puor être reims à cnchuae des pirtas signataires.

Les peraits cvinonnenet de damdeenr au ministère chargé de la sécurité scoilae et au ministère chargé du bugdet l'extension du présent avenant.

## Article 3 - Date d'entrée en vigueur du présent avenant

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005*

Il etrena en veguiur dès la dtae de pablcitoiun au Jnrauol ocfiifel de l'arrêté d'extension le concernant.

Fiat à Paris, le 26 otrobce 2004.

le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prias Cedex 10.

Monsieur,

Nuos aovns le pisliar de vuos farie savoir,qu'après décision du bareuu fédéral de la fédération des ccemreoms et des seevcris UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la cveiotonnn cltvielcoe " Hôtellerie de pelin air " n 3271.

Velleuiz agréer, monsieur, nos slautinaots distinguées.  
Le secrétaire général.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Le présent acrocod a puor ojebt de mertte en oeuvre, dnas la bhrcane de l'hôtellerie de pilen air, les diintoisspos de l'accord nioaatnl isrfenorioenepntsl du 5 décembre 2003 rtilaef à l'accès des salariés à la fioaromtn tuot au lnog de la vie psoernlilnoefse et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ralievte à la ftroioman pensenlfeisroe tuot au lnog de la vie et au dguailoe social.

Les patrons signifieront songneront leur anhémet à une ptoiqule cteatnoclrue fondée sur la négociation cictovele afin de permettre la prise en compte des spécificités et des besoins de la profession et de ses salariés.

Ils reconnaissent à ce titre le rôle essentiel de la formation professionnelle afin de favoriser la nécessaire adaptation de l'activité hôtellerie de plein air aux évolutions du secteur du tourisme, tant au niveau national qu'europpéen, et de permettre l'acquisition par les salariés d'une qualification ou de compétences nouvelles ou leur adaptation aux évolutions et cahemnets économiques, technologiques ou des conditions de travail.

## Article 1-1 - Titre Ier : Cadre juridique de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Le présent accord vise les salariés et les salariés etnarnt 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 1er de l'avenant n° 3 de la date conventionnelle en date du 25 octobre 1995.

## Article 1-2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les parties signataires reconnaissent 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.

Les priorités

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels les objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

Les objectifs de formation et d'actions

Les parties signataires considèrent qu'il est prioritaire de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- favoriser l'insertion des personnes handicapées ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes possibilités que les hommes et dans des proportions au moins équivalentes à celles des hommes ;
- apporter une attention particulière au chômage et à la formation des salariés, gages de la réussite de la formation en entreprise ;

- mettre en place des dispositifs de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômés ou de certifications créant des besoins de la branche ;

- prendre des dispositions particulières à l'encadrement de l'emploi des salariés et son rôle en matière de formation professionnelle ;

- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;

- développer l'attractivité de la branche pour une meilleure attractivité sur les métiers et les filières de formation de la branche ;

- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour préciser les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser 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 individuelle et en langues étrangères ;

- favoriser les actions de formation des salariés de la branche, leur permettant d'utiliser en toute sécurité et légalité des outils ou technologies dans le cadre de leurs missions ;

- former les salariés ;

- développer la qualité des services ;

- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;

- lutter contre les effets négatifs de la qualification professionnelle postérieure pour pallier l'absence de diplômés et de certifications professionnelles dans certains métiers de la branche.

Rôle et fonctions de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée, d'une part, de présenter des propositions à la commission mixte paritaire (CMP), qui les adopte et, d'autre part, de mettre en œuvre les propositions validées par celle-ci.

Elle élaborera les programmes de formation, en s'appuyant sur toutes les données disponibles concernant l'emploi et les métiers, y compris celles issues de l'observatoire professionnel de la branche.

## Article 1-3 - Egalité professionnelle entre les

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux décident de prendre des 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 carottes de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan de formation, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise doivent être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CFPEP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif.

### **Article - Titre II : Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les parties prenantes conviennent que l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications prorogera son mandat commun pour les branches concernées par l'AGEFOS en tant qu'OPCA.

Pour ce faire, les parties prenantes déclarent mener dans les meilleurs délais des négociations spécifiques sur cette question afin d'aboutir à un accord ou avenant complémentaire au présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) assurera le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Elle fixe les objectifs de l'observatoire et rend compte des résultats pour définir les priorités et les actions à court et long terme pour répondre aux besoins de la branche.

L'observatoire de branche sera alimenté par des informations émanant des hôtels de plein air, des prestataires touristiques ou autres acteurs de la branche. Les données issues de cet observatoire permettront d'ajuster et d'anticiper les besoins actuels et futurs de la branche en matière de qualification pour les métiers référencés.

Le financement de l'observatoire de branche est assuré par les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation, dans la limite du budget fixé par le comité paritaire de pilotage et dans le respect de la réglementation en

vigueur.

## **Titre III : Information et orientation des salariés**

### **Article 3-1 - L'entretien professionnel**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les salariés ayant travaillé pendant au moins deux ans, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ont droit à bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par eux quant à leur évolution professionnelle.

L'entretien professionnel peut avoir lieu sur l'initiative du salarié ou de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut bénéficier d'un appui technique extérieur s'il le souhaite.

L'entretien professionnel est réalisé par l'entreprise selon les modalités suivantes :

- le personnel d'encadrement chargé de mener les entretiens est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;

- les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les modalités d'organisation de l'entretien professionnel ;

- chaque salarié est informé sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins deux semaines avant sa tenue ;

- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail, avec le supérieur hiérarchique direct du salarié ;

- les modalités de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise et le salarié en matière de possibilités d'actions de formation, sont formalisées par écrit établi en double exemplaire. Un double du document est remis au salarié. Ce document sera remis au salarié dans un délai de 8 jours ouvrables à compter de la signature des deux parties ;

- en cas de désaccord avec les modalités de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le représentant du niveau supérieur ou le chef d'établissement ;

- l'entretien professionnel peut avoir lieu simultanément ou séparément de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres sous différents régimes ;

- lors de la mise en place de l'entretien professionnel et pour tout nouveau salarié, une note explicative sur les objectifs et le déroulement de l'entretien sera remise au personnel concerné. Un modèle de note explicative sera établi par la CFPEP ;

- l'entretien professionnel doit être indépendant de toute

négociation salariale.

Ces dtooiinspis pnevuet être complétées au niaevu de l'entreprise, après irfomtnoain et coouisntltan des représentants du peesnrol lorsqu'ils einxtest dnas l'entreprise.

### Article 3-2 - Passeport formation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Aifn de fseavorir la mobilité iernrne et exnerne des salariés, caqhue salarié peut, à son initiative, établir un peassport foratoimn qui rstee sa propriété et dnou il gdare la responsabilité d'utilisation.

Le salarié y idqune les diplômes, titres, certifications, atcinos de formation, les activités tetarlous exercées, emplois, expériences pelorilnsneofess qu'il détient, ansii que les décisions preiss en matière de fmoitaorn lros des eierntets perfolionnesss ou de blians de compétences. La CENPFP établira un modèle de pseopsart formation, qui teint cmtpoe en pitiecarlur des dopsoitsinis européennes puor les cuicurlrum vitae, qui porura être diffusé aux salariés puor application. Un accrod d'entreprise puet ppsrooer des iorotafminns complémentaires que le salarié a la faculté d'y fiare figurer.

L'employeur ne peut, en aucun cas, egxeir la présentation du pposesart foimotran du salarié.

### Article 3-3 - Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Le bailn de compétences a puor oebjt de peemtrre au salarié d'analyser ses compétences preoslenolfnesis et pleronlesens ainsi que ses apdtuteis et ses mottiaovnis aifn de définir un peorjt pfoneorsensil et, le cas échéant, un porjet de formation.

Le balin de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dhores du tmpes de travail, dnas le cardo du dtosipisif du congé iviuendidl de faooitrmn (CIF) ou du diort idndeuivl à la famiroton (DIF).

Il puet être également réalisé sur l'initiative de l'employeur dnas le cadre du paln de frtoaiomn (voir art. 3. 5 ci-après).

Le balin de compétences est un dorit puor les salariés aynat puls de 45 ans ou 20 ans d'expérience pfirosenrlneoe et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés snot dnoc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur dnedame adressée à luer employeur, à un congé puor réaliser le bailn de compétences, dnas les coitnndos et sloen les modalités fixées par la loi en vigueur.

*Afin de ne pas peetubrrr l'organisation du travail, le norbme d'employés en congé puor blain de compétences ou vltaiadion des aciucs de l'expérience n'excède pas 1 pnrseone à la fios ou au mxmiaum 2 % de l'effectif. (1)*

*(1)Alinéa eclxu de l'extension cmmoe étant ctnirorae aux*

*dtnspoiiosiis des atilreccs L. 900-1 et L. 931-21 du cdoe du triaavil aux treems deuellqess le congé puor balin de compétences est de droit.*

*(Arrêté du 5 otrbcoe 2007, art. 1er)*

### Article 3-4 - Validation des acquis de l'expérience

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

La vlatdaioin des auiqcs de l'expérience (VAE) diot pttemrree aux salariés de fiare veialdr luer expérience asiucqce dnas le cdrae d'une activité professionnelle, salariée ou non, ou d'une activité non pofsrliesselnoe (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tuot ou piarte d'un diplôme, d'un ttire à finalité poseelnfonsirle ou d'un ciftraiect de qfltoaciaaiuin pslonrnlofeseee enregistrés dnas le répertoire nintaool des citnrcoaeitifs plelnofisenersos (RNCP)ou/et fnairugt dnas la cicltfssooaiian de la covninoetn cieovcltle de la brhcnae de l'hôtellerie en pilen air(1). Cttee démarche ne puet être finalisée que sur l'initiative du salarié. Le reufs d'un salarié de cnniseotr à une VAE ne citustnoe ni une futae ni un mitof de licenciement.

Sur daenmde adressée à l'employeur, le salarié a diort à un congé au ttrie de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la papratiiotcin aux épreuves de la validation, dnas les cnooidints et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée mmlaxiae de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 hreeus de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jruos sur jciuiisttfaf des heuers d'accompagnement et des coocovninats à l'examen.

Conscientes de l'importance de cttee disposition, les petrias sneirgtiaas cnveonneint de cnfeoir à la CNFEPP la msioin d'élaborer un dcomouet de vtogaliisarun de la VAE destiné aux salariés et aux epteenirsrs de la brhcnae asini qu'aux inistiotntus représentatives du posennerl lorsqu'elles existent. Il srea à dooisotipn des salariés dnas cquhae entreprise.

*(1) Mots exulcs de l'extension cmome étant croinerats aux dtpiosisonis de l'article L. 900-2 du cdoe du tviaarl (arrêté du 5 otcobre 2007, art. 1er).*

### Article 3-5 - Dispositions communes au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

a) Les ainotcs de bnails de compétences ou de voidaltain des auqics de l'expérience puveent être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dnas le cdrae du paln de foartmoin aevc le cenestomnt du salarié. Le ruefs de sa prat ne custinote ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'acceptation, une cevtnioonn spécifique est colucne dnas les duex cas.

b) Modalités de pisre en cgahre des aitncos de VAE ou de blian de compétences.

Les aoiitncs de VAE, de bailn de compétences, réalisées dnas le cadre du paln de foamroitrn de l'entreprise, ou du DIF après acctiapteon de l'OPCA concerné, doivnet repeecstr les cioudoints de msie en oruvee respectives, en paterlciur du financement, prévues puor ccuahn des dtpsfioiiss dnas la banhrce HPA.

Un salarié puet à trite peerosnrl réaliser un blain de compétences

ou une VAE en dehors de son temps de travail. En cas de non-prise en charge par son OCPA ou par le FONGECIF, le salarié en arruise le financement, sauf dispositions plus favorables de son employeur.

## Titre IV : La formation professionnelle tout au long de la vie

### Article 4-1 - Le plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Toutes les entreprises, quel que soit leur nombre de salariés, peuvent élaborer un plan de formation annuel ou pluriannuel en vue notamment d'une gestion prévisionnelle des carrières et des emplois dans l'entreprise prenant en compte les évolutions économiques et technologiques(1).

Le plan de formation comporte 3 types d'actions :

a) Les actions d'adaptation qui ont pour objet l'adaptation du salarié à son poste de travail et constituent un temps de travail effectif rémunéré comme tel.

b) Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le temps de formation peut dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Le dépassement ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, et ne donne pas lieu à roques compensatoires ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, sous réserve du respect des durées maximales du travail et des temps de repos fixés par la loi et la convention collective applicable. Pour le personnel cadre sous forfait annuel en jours ou en heures, le dépassement ne s'impute pas sur le forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

c) Les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, principalement en période de basse saison. Si exceptionnellement, l'organisation du travail ne le permet pas, ces actions peuvent être effectuées, tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, un accord écrit entre le salarié et l'employeur doit être formalisé, cet accord pouvant être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivants. Le refus du salarié ou la dénonciation de son accord ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs les actions de développement des compétences ne peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail que 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. *Le dépassement en heures supplémentaires ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donne pas lieu à roques compensatoires ni à majoration, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.*(2)

Cependant si les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net de référence du salarié.

Enfin, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements réciproques :

-le salarié s'engageant à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;

-l'employeur s'engageant à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la cotation de la contribution à l'emploi occupé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 934-4 et L. 934-6 du code du travail aux termes desquelles l'élaboration d'un projet de plan de formation est notée pour les entreprises de 10 salariés et plus une obligation et non une faculté (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).*

(2) *Phrase ajoutée de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 932-1-III du code du travail (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).*

### Article 4-2 - Le droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

a) Objectif.

Le droit individuel à la formation a pour objet de permettre à tout salarié jouissant d'un minimum d'ancienneté de se constituer un capital de temps qu'il pourra utiliser pour servir des intérêts de formation à son initiative, mais avec l'accord de l'employeur. Les salariés en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ne sont pas concernés par le dispositif du DIF.

b) Conditions.

1. Contrat à durée indéterminée

Dans le cadre de l'hôtellerie de plein air, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée portée à 21 heures.

Le droit au DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, à partir de l'ouverture du droit. La date d'ouverture du droit est fixée au 1er janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, tout salarié à temps plein jouissant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, acquiert un droit à DIF de 21 heures par an.

Dispositions transitoires (afin de faciliter l'application antérieure de la loi du 4 mai 2004 et les dispositions des alinéas ci-dessus du présent article) :

-l'ancienneté d'au moins 1 an ayant été déjà comptabilisée à compter de la date d'application de la loi, soit à compter du 7 mai 2004, les premières heures capitalisées au titre du DIF légal, soit 20 heures, ont donc été mobilisées à compter du 7 mai 2005 pour les salariés respectivement les contractuels (CDI à temps plein ayant 1 an d'ancienneté) ;

-les salariés sous CDI, qui avaient au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 7 mai 2005, bénéficieront de 14 heures supplémentaires au titre du DIF pour la période allant du 7 mai au 31 décembre 2005, ultérieurement à compter du 1er janvier 2006. Ces heures se cumulent avec les droits déjà acquis (soit 20 heures, sauf utilisation de tout ou partie des droits inutilisés avant le 31 décembre 2005) et ceux dont les salariés bénéficieront à compter du 1er janvier 2006 et les années suivantes (dans les limites fixées au présent article, par paragraphe b 3 ci-dessous).

Pour les salariés sous CDI à temps partiel inférieur à 80 % d'un temps plein, la durée du DIF acquis est calculée proportionnellement. Les mêmes principes que ci-dessus s'appliquent.

Pour les salariés sous CDI à temps partiel égal ou supérieur à 80 % d'un temps plein, leurs droits à DIF sont calculés comme pour les salariés sous CDI à temps plein.

2. Contrat à durée déterminée

Il est rappelé que les salariés titulaires d'un CDD bénéficient du DIF dès lors qu'ils ont travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois. La durée du droit individuel à la formation des CDD, dont les saisonniers,

est fixée au prorata de la durée du contrat de travail sur la base du crédit de 21 heures par an. Une double période est effectuée en cas de CDD à temps partiel de moins de 80 %.

### 3. Dispositions communes aux contrats CDI et CDD

Pour le calcul des droits ouvrés au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence planifiée ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (loi du 23 mars 2006).

Il en est de même en cas d'accident du travail dans la limite de 1 an. Pour tout autre motif, un décompte pro rata trimestre des périodes de suspension du contrat de travail au-delà de 2 mois consécutives d'absence sera effectué pour le calcul des droits au DIF.

Les salariés peuvent cumuler leur droit à DIF d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 80 %, et quel que soit le nombre d'années cumulées dans la limite de 126 heures pour les salariés à temps partiel.

### 4. Information sur les droits acquis

L'employeur doit informer personnellement et par écrit les salariés sur le total de leurs droits acquis au titre du DIF, selon des modalités déterminées au niveau de l'entreprise. Concernant les CDD, ils sont informés :

- sur les modalités du DIF par le livret d'accueil du nouvel embauché mis en place dans la branche professionnelle (ou éventuellement, par des classeurs informatifs dans le contrat de travail) et sur les différents dispositifs de formation prévus aux CDD par le bulletin BAIF (bordereau d'information sur l'accès à la formation), obligatoire remis à chaque salarié en CDD, sauf cas particuliers prévus par la loi, en même temps que le contrat de travail à durée déterminée ;

- sur leurs droits acquis, à l'issue de leur contrat de travail, par le biais de leur bulletin de salaire du dernier mois de travail ou le solde de tout compte. (1)

#### c) Modalités de mise en œuvre.

##### 1. Contrats à durée indéterminée

Les salariés sont informés que la mise en œuvre du DIF est l'initiative du salarié, sur demande écrite et au minimum 2 mois avant le départ en formation. Cette mise en œuvre se fait en liaison avec l'entreprise et avec l'accord de l'employeur quant au choix de l'action de formation. L'employeur doit répondre au salarié dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Les salariés peuvent exercer leurs demandes lors des entretiens professionnels.

L'action de formation choisie dans le cadre du DIF est arrêtée par écrit, après accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de formation ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CNFPEP-HPA.

Les actions de formation au niveau de la branche sont définies par la CNFPEP de la branche et validés par la commission mixte paritaire.

Sont définies, au jour de la signature du présent accord, comme actions de formation prioritaires dans le cadre du DIF pour la branche HPA les formations suivantes :

- le développement des compétences dans le domaine de l'accueil et du conseil aux clients ;

- l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances ou techniques liées à l'activité professionnelle et à la sécurité ;

- le développement des compétences dans les relations humaines, la gestion, l'environnement et la logistique.

Ces priorités sont examinées et complétées, au moins 1 fois par an, par la CNFPEP de la branche, puis validées par la CMP.

Les actions de formation au titre du DIF se dérouleront en dehors du temps de travail (hors heures hebdomadaires), sauf si les deux parties s'accordent pour que ces actions de formation soient effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail, principalement en période de basse saison.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation de même montant que celle prévue dans le cadre des actions de développement de compétences du plan de formation. Les heures de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération normale du salarié.

##### 2. Contrats à durée déterminée

Les demandes d'utilisation des droits acquis au titre du DIF lors de contrats à durée déterminée sont faites par les salariés concernés sur présentation de leurs documents BIAF, auprès de l'organisme FGCNEIOF qui gère les droits DIF des CDD.

Les formations se déroulent en dehors du temps de travail et après accord des parties.

Le FENOIGCF ne dépend de la demande gérée par le salarié en fonction des règles en vigueur dans cet organisme et compte tenu des dispositions légales concernent le DIF des CDD au jour de la demande (mutualisation des fonds, formations prioritaires, publics prioritaires, appel de fonds...). (2)

#### d) Conditions de transférabilité du DIF.

En application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, il y a transférabilité du DIF en cas de cession ou de transmission de l'entreprise. De même, le DIF est transféré en cas de mutation d'un salarié dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales.

Le cédant fera figurer sur la fiche signalétique de transfert des droits acquis du salarié au titre du DIF, ainsi que les formations en cours.

Cependant, le cédant, s'il le souhaite, a la possibilité de verser le DIF au lieu de le transférer. Dans ce cas le DIF sera valorisé sur la base du taux habituel moyen du salarié.

#### e) Conditions d'utilisation du DIF en cas de licenciement ou démission.

Les heures de formation choisies par le salarié au titre du DIF peuvent être utilisées dans les conditions ci-dessous, en cas de licenciement économique ou non (sauf faute lourde) ou en cas de démission :

- le salarié doit être informé dans le cadre de licenciement de ses droits acquis au titre du DIF et des conditions d'utilisation ;

- le montant de l'allocation de formation versée au salarié au titre du DIF n'est pas utilisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de développement des compétences de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée avant la fin du préavis, exécuté ou non, en cas de licenciement, ou engagée avant la fin du préavis en cas de démission. À défaut de cette demande ou de cet engagement, le montant versé au DIF n'est pas dû. (3)

#### f) Désaccord préalable sur le choix de l'action de formation.

Les parties conviennent que lorsque dans un délai de 2 mois consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du FENOIGCF d'un droit de priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères

définis par le FINOGCEF régional dont il dépend. Dans ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, l'entreprise est tenue de verser à l'organisme prioritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation prévue aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur la base de la formation professionnelle aux critères de professionnalisation.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant catégoriels aux diapositives de l'article L. 931-20-2 du code du travail et du décret n° 91-205 du 25 février 1991 aux termes desquels l'information sur les droits acquis susvisés communiquée à l'issue du contrat n'empêche pas l'exercice du droit individuel à la formation (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

(2) Article exclus de l'extension comme étant catégoriel aux diapositives de l'article L. 931-20-2 du code du travail et du décret n° 91-205 du 25 février 1991 (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

## Article 4-3 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

### a) Bénéficiaires.

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une formation professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur accès au retour à l'emploi.

### b) Objectifs.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CNEFP de branche, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'HPA ou figurant sur une liste établie par la CNEFP de branche.

### c) Conditions de mise en oeuvre.

Ce contrat est mis en oeuvre selon les conditions suivantes :

- une possession des prérequis de formation, en fonction des caractéristiques et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une absence de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités (s) professionnelles (s), en lien avec la ou les activités (s) recherchées (s) ;
- une acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la formation professionnelle doit être au moins égale à la durée des périodes de formation prévues au contrat, soit 6 et 12 mois, réalisée en début de contrat.

Ces durées peuvent être portées par dérogation jusqu'à 24 mois, pour l'obtention de diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires par la CNEFP de l'HPA, et qui nécessitent une action de formation professionnelle de durée de 12 et 24 mois.

La liste des diplômes, titres ou qualifications professionnels référencés prioritaires, les dérogations de durées doivent être revus au moins tous les 3 ans.

L'alternance des contrats ou autres de professionnalisation devant 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(2), à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en lien avec l'objectif de qualification professionnelle et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le titulaire et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les modalités 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 ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des titulaires à durée indéterminée peuvent être renouvelés en fin de contrat si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, sous réserve d'un avenant au contrat de travail et de leur financement.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation ou de parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut être augmentée sur proposition de la CNEFP de la branche et validation par la commission mixte paritaire, dans les conditions suivantes :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- pour des personnes en réinsertion (par exemple dans des GEIQ) ;
- pour des diplômes mentionnés en matière de nouvelles compétences. (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CFPEN de branche propose des critères dérogatoires :

- la part " pourcentage 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 professionnalisation ou de 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 de la façon suivante, selon les dispositions

réglementaires en viueger :

1. Pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SIMC ou 65 % du SIMC pour les jeunes dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou trite ou diplôme professionnel de même niveau ;

2. Pour les jeunes entre 21 et 26 ans : 70 % du SIMC ou 80 % du SIMC pour les jeunes dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou trite ou diplôme professionnel de même niveau ;

3. Pour les salariés de plus de 26 ans : leur rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du SIMC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel garanti par le contrat de l'emploi occupé.

e) Pisé en cahge financière.

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, la procédure financière de l'OPCA de branche aux atouts d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de tarifs hoarérés établis à ce jour sur les bases suivantes :

- atouts d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, matériel et matériels légaux et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement.) : 9,15 €/heure.

Ce taux pourra être révisé en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou en fonction de points spécifiques définis par la CENFP de l'HPA, notamment concernant les CQP de la branche.

Ainsi, la CNEFP-HPA pourra tenir compte de la part imputable d'achat de matériaux dans le coût de la formation et / ou de la part imputable des atouts d'accompagnement pour des publics en difficulté, et majorer de 50 % à 100 % le taux de prise en charge réglementaire ;

- financement de la formation tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 Euros par mois et par tuteur salarié bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois et sous réserve que ledit tuteur ait suivi une formation spécifique au tuteur dans les 5 années qui précèdent le début du contrat et sous réserve que la période de formation arrive à son terme.

Si le contrat ou la période de professionnalisation d'un CDI n'arrive pas à son terme, le montant de la formation est proratisé ;

- financement de la formation de tuteurs : dans la limite de 15 Euros / heure (durée maximale de 40 heures).

(1) Taux étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 980-1 du code du travail (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant coterminés aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

## Article 4-4 - Période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le salarié dans l'emploi de certaines catégories de salariés CDI se trouvant dans des situations de difficultés professionnelles.

Elles sont ouvertes à 5 catégories de salariés :

- les salariés dont la qualification est inférieure ;

- les salariés professionnels au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;

- les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou un congé d'étude ;

- les travailleurs handicapés.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit d'acquies une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la CFEFP de la branche ;

- soit de servir une action de formation dont l'objectif est défini par la CFEFP de la branche.

Les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et doivent leur au salarié par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail sur l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, après accord écrit du salarié et de l'employeur ou sur l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié. Dans ces deux derniers cas, la rémunération du salarié répond aux règles relatives aux accords de DIF ou du plan de formation définies dans le présent accord.

## Titre V : Rôle du tuteur, de l'encadrement, des représentants du personnel dans la formation professionnelle

### Article 5-1 - Rôle du tuteur

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, si ce n'est l'employeur lui-même ni un de ses collaborateurs salariés.

Le tuteur, salarié ou non, doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation visé.

Le tuteur, au sein d'une entreprise, ne peut suivre simultanément que 2 salariés, que ceux-ci soient en contrat de professionnalisation, en apprentissage ou en période de professionnalisation, sauf dans le cas particulier des GIEQ où le tuteur est exercé par le GIEQ.

Dans le cas où le salarié travaille en formation dans plusieurs entreprises, un tuteur sera nommé au sein de chaque entreprise.

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur, qui doit être informé du statut du salarié sous contrat ou de la période de professionnalisation, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en informant des dates et d'événements liés à sa formation de salarié ;

de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les obligations de formation et les salariés dont il a la responsabilité ;

de lui transmettre ses savoirs et compétences en proportion avec la qualification recherchée ;

de participer à l'évaluation des compétences acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, dans qu'il soit pour autant pénalisé dans sa rémunération. Il s'agit d'une évolution de carrière des tuteurs. Les salariés qui en bénéficieront d'une prime de tutorat, sauf si l'entreprise n'a pas pu obtenir l'aide au financement de la formation prévue à l'article 4.3 ci-dessus. Cette prime sera égale à 2 % du salaire mensuel brut de base multipliés par le nombre de mois de travail et sera versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de l'action de professionnalisation.

## Article 5-2 - Rôle de l'encadrement

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les salariés, agés de maîtrise ou cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle majeur à jouer dans la détection des besoins de formation et/ou de perfectionnement ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des parcours professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- en informant sur les dispositifs de formation, de valider des acquis de l'expérience, de valider des compétences ;

- et en assurant sa formation à la continuité des compétences professionnelles.

## Article 5-3 - Rôle des représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les stagiaires du présent accord rappellent les dispositions relatives à l'égard des représentants du personnel, lorsqu'ils exercent dans l'entreprise :

- le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés et consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui sont prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;

- le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés et consultés chaque année au cours de 2 réunions spécifiques sur les plans de formation ;

- au cours de la première de ces réunions, qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est présenté le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;

- au cours de la séance de réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;

- les domaines visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être révisés aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel 3 semaines au moins avant la réunion où ils sont étudiés ;

- dans le cas où il exerce une fonction de formation, ses membres reçoivent les différents documents 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;

- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de maintien des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;

- les délégués syndicaux, lorsqu'ils exercent dans l'entreprise, sont dotés des mêmes droits et devoirs que les comités.

En outre, les représentants représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles exercent dans l'entreprise, sont tenues informées tous les 6 mois :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;

- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des seuils donnés ;

- des données de période de professionnalisation fixées par les salariés, des domaines visés et de l'issue de ces formations ;

- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise informe à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont consultés sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la prise en compte de la formation des salariés de l'entreprise.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## Titre VI : Dispositions finales

### Article 6-1 - Portée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Un accord local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 6-2 - Formalités - Extension - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des représentants salariés représentatives dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

## Accord du 20 mars 2009 relatif à la lutte contre le travail illégal

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; FTGA FO ; FS CFDT.

Article 1 - Objet du présent accord  
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

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 ;

? 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 particulières dont ces entreprises pourrissent avoir connaissance, en s'appuyant, si nécessaire, sur les données issues de l'Etat (emploi, impôts...).

Article 2 - Situations de travail illégal visées  
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles suivants :

? l'emploi 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) ;

? l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valable : article L. 8251-1 du nouveau code du travail (ancien art. L. 341-6) ;

? l'emploi de main-d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire : article L. 8241-1 du nouveau code du travail (anciens art. L. 124-3, al. 1, L. 763-3, al. 3, et L. 124-24, al. 1).

A ces situations s'ajoute le non-respect des dispositions légales concernant les salariés conventionnés (non-respect ou absence de consultation de la commission de stage, détournement de l'objet pédagogique du stage...). La violation de ces dispositions en matière de travail dissimulé.

Article 3 - Formation et sensibilisation des entreprises  
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

1. La fédération nationale de l'hôtellerie de plein air s'engage à renforcer la prévention en matière de travail dissimulé en organisant ou faisant organiser des actions d'information et de sensibilisation des entreprises, notamment par le biais des représentants de sous-traitance, aux entreprises conventionnées d'écoles françaises ou étrangères, sur les situations de travail illégal de travail dissimulé 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 rassembler un réseau avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des membres de la profession et de l'industrie et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui entendent s'installer.

Article 4 - Prévention du travail illégal  
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

La fédération nationale de l'hôtellerie de plein air appellera à ses adhérents et les incitera à respecter les dispositions du code du travail qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut, notamment :

? l'obligation de déclaration de l'embauche ;

? l'obligation de déclaration préalable des déclarations préalables à l'embauche ;

? l'obligation de déclaration de l'embauche ;

Article 5 - Actions judiciaires

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

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 a eu connaissance et qui se sont 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 professionnelle. Si elle n'est pas engagée dans la procédure, la FNHPA pourra contester les jugements de condamnation en faisant l'écho de ces condamnations.

Article 6 - Suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

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 réunir par tous les moyens ou exercer les compétences prévues 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 comité sera rédigé après chaque réunion.

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Eventuellement, les patrons saisiés de la branche pourront demander toute aide ou subvention, en vue de financer des actions de prévention ou de formation par des fonds publics et privés.

Article 8 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

8. 1. Caractère impératif du présent accord

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les parties se déclarent s'engager à ce que les dispositions de l'accord ne puissent déroger aux dispositions du présent accord qui sont par ailleurs fondées sur des textes légaux impératifs.

8. 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 lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Les preaits saieignarts du présent accord, conenesctis que le triaavl dissimulé, suos teouts ses formes, petrbure genemrvat les équilibres économiques et sucoiaux de la société française, ont edentnu se mioblser en vue de camottrbe dnas la bnhcare de l'hôtellerie de pelin air des piartques qui sairenet cnreitaos à l'ordre pibulc et préjudiciables aux salariés et aux eeterspnris de la branche.

En effet, le tvraail dissimulé crée non slneemuet un préjudice grvae aux salariés qui en snot vteicmis mias assui une ccnorenuce déloyale etrne les enerisrteps d'une même bcnahe d'activité, car cuex qui ont rcueors aux fmreos irrégulières d'activités et d'emploi s'exonèrent, de ce fait, de touets crhegas solcaeis et fsclaeis et ne rpecentst pas lreus obligations.

De plus, de tlees putireqas détériorent l'image de la poorisfsen dnas son elsnebe et cbinurtnoet aux difficultés financières des régimes sucaoix institués par vioe légale ou conventionnelle.

Afin d'affirmer luer volonteé cmmme et de siniesieilsbr les etrepersnis de la branche, la fédération noilaante de l'hôtellerie de pilen air associée aux représentants des onisaonitrgas syaliedncs représentatives de salariés ont décidé de s'engager dnas la lttue ctorne le traavil illégal aifn de :

? leuttr cntroe les différentes femors d'activité illégale dnas la bhcrane de l'hôtellerie de pelin air ;  
? asuser des cniotondis de tvriaal et d'emploi coonrefms à la cotenovnin ceocvtille de l'hôtellerie de pieln air et aux dpisotnisois légales et réglementaires ;  
? gtnarair l'équilibre des régimes scoiuax généraux et complémentaires.

Pour ce faire, des aotncis et des préconisations ont été discutées enrte les prarntaeies suaoicx et formalisées dnas le crade du présent accord. Celles-ci viennent en complément du rcspect des dtioosnispis législatives et réglementaires en vieguur vsnait à rfeecrnor la lutte ctrnoe le tiaravl illégal.

## Avenant n 23 du 16 juin 2009 relatif à la grille de classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IVNOA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CFSV CTFC ; FTGA FO.

Article 1 - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les dosinosiipst rlaeietvs à la « 4e catégorie, 1. Ceadr et 2. Crdaes drutreecis d'établissement » de l'article 4 de la cieonnotvn colvectie noaaltnie de l'hôtellerie de pilen air en dtae du 2 juin 1993 étendue par arrêté du 15 orcotbe 1993, snot modifiées et remplacées par les diiospsotnis suivantes.

« 4e catégorie : aentgs de maîtrise

Définition générale :

L'agent de maîtrise est un aegnt d'encadrement intermédiaire etrne les cadres, d'une part, et les orevrus et employés, d'autre part. Il a en cgrahe un ccieloltf de traavil constitué pcmenraipilnet d'employés et / ou d'ouvriers. Ses fnionocts cmrpoonett à la fios des fononitcs d'expertise technique, ntemnamot d'organisation du tviaarl suos l'autorité de sa hiérarchie, et des fntoonics seaoicls d'intermédiaire hiérarchie et d'animation d'un grpoue ou d'une équipe d'ouvriers et / ou d'employés. Il prned les iittniaives se rpaartpnot aux tâches qui lui snot confiées et il est aounomte dnas son orasigntaoin suos l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.

1er échelon : anegt de maîtrise (coefficient 171-185)

Titulaire au mimuinm d'un CAP, BEP, bac pfsenosenroil et / ou expérience plnerioiofelssne équivalente (VAE...), et / ou possède une capacité de prsie d'initiative et d'exécution des trvaux suos l'autorité de sa hiérarchie, mias snas la toalte maîtrise et technicité de son métier.

2e échelon : agent de maîtrise expérimenté (coefficient 190-200)  
Possède, par rparpot à l'échelon précédent, une toatle maîtrise du métier et une technicité affirmée, tuot en étant suos l'autorité de sa hiérarchie.

5e catégorie : cerdas non dntgearis

Définition générale :

Titulaires d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou jiiusatfnt d'un nveaiu de csaacnosine ou d'expériences équivalentes. Il a une lagre anoiutmo dnas ses activités. Dnas le cdare de sa mission, il est rbnslsopaee de la bnnoe réalisation de ses objectifs. Il a la possibilité de déléguer des tâches qui lui snot confiées par sa hiérarchie. Il a les compétences dnas tuos les dmaoenis de sa responsabilité.

Position 1 : cdrae (coefficient 205-220)

Engagé puor oecucpr des fintoocns de carde administratif, crade commercial, crade tecinecihn ou crade opérationnel, aevc ou snas équipes. Il puet lui être demandé la putriaqe de l'informatique et / ou des lnagues étrangères.

Position 2 : carde confirmé (coefficient 225-250)

Exerçant des fnictoons de carde administratif, cdare coiaremmcl ou cdare tinechiecn egnaexit eaenencrdmt et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cdare ausrnast dnas ses

fnitonocs des responsabilités complètes, aevc lagre délégation de pouvoirs, nmanmoett :

? puor l'application et le rcspect de l'ensemble des olibotgnais réglementaires auluqelexs snot suioms les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, picloe intérieure) ;

? et puor la dreiotcin et l'animation d'une équipe de manière régulière.

Il puet lui être demandé la purqiate de l'informatique et / ou des leuagns étrangères.

6e catégorie : careds dntairgies au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du tarival

Définition générale :

Sont considérés comme aynat la qualité de cadre drigaenit les cdares alquueux snot confiées des responsabilités dnnt l'importance iupqimle une gadnr indépendance dnas l'organisation de luer emploi du temps, qui snot habilités à pnrrede des décisions de façon lgmnaeert auontmoe et qui perçoivent une rémunération se sniautt dnas les nuavix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer enrstipree ou établissement.

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

? jusqu'à 200 enclammetpes : 225 à 250 ;

? de 201 à 400 eceltpenmas : 255 à 275 ;

? 401 eenmltpcmeas et puls : 280 à 300. »

Article 2 - Incidences de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Compte tneu de ce qui précède à l'article 1er :

A l'article 5.3 de l'accord ctilloecf nanatoil du 23 mai 2000 rilatet à l'aménagement et à la réduction du tepms de taravil et ses drives avenants, la référence aux « careds confirmés à cpmeotr du ciefifeonct 220 (4e catégorie) » cnocnraet la msie en oeurve de ciovntnneos de fforait anuen en heures ou en juors et aux « cdears dcureriets d'établissement rlaeenvt de la 4e catégorie » conrncaent la non-application ddiut arccod et ses atvnenas visera, à ctomopr de la dtae d'entrée en vgeiur du présent avenant, les psonitois et ceetffnciois stvianus :

? puor l'application des cnonvetinos de ffriaot annuel en heures ou en juors : les craeds confirmés à cepmotr du cofceiinftet 225 (5e catégorie) ;

? ne snot pas sioums aux diosptiisios de l'acorcd ntniaoaal du 23 mai 2000 et ses avenants, ansii qu'aux dsnpjsoiitos des tirtes II et III du lvrie Ier, ptaire III du cdoe du tvriaal : les cadres dnaergiits (6e catégorie).

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

### 3. 1. Caractère impératif du présent avenant

En aoiipcatpln des dnpsiiostois de la loi du 4 mai 2004 , les piaters sgeitnraais snot cuoenves que les aoccds ccioiflets d'entreprise ou d'établissement ne pnevuet déroger aux dtsiionospis du présent avenant.

### 3. 2. Entrée en vuiuiger

En apioatilcpn des dpitsiionoss trrtaisneos de la loi n° 2008-789

du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité 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 formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication du Journal Officiel de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant monifiées et réorganisées des clauses fixées par l'article 4 susvisé de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 ainsi que les références susvisées de l'accord du 23 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail et ses dérivés avenants.

## Article - Préambule

# Avenant n 2 du 21 juillet 2009 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHHA.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CFTD.

Article 1 - Champ d'application  
les dispositions de l'article 2 sont fixées au 1er mai 2009  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er 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  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

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 cotisés de droit de travail intervenant à compter du 1er 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 de travail, non consécutive à une faute lourde, ou avant 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 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 durées cotisées de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant admettant au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintiennent au bénéfice de l'ancien salarié les droits 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 ;

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier les dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air relatives à la cotisation selon les modalités dans la branche.

En effet, compte tenu de l'évolution des emplois dans les entreprises de l'hôtellerie de plein air, caractérisée notamment par la pérennisation, la diversification et la technicité de nombreux emplois, il est apparu nécessaire, pour les parties prenantes sociales, de prévoir et d'organiser des parcours de carrière adaptés à la branche professionnelle et de préciser certains d'entre eux.

En conséquence, après négociations, les parties prenantes du présent avenant se sont entendues pour créer un nouveau niveau de classification, celui d'agent de maîtrise, intermédiaire entre celui d'ouvriers / employés et celui de cadres. Par ailleurs, les parties prenantes ont souhaité préciser les définitions relatives à la catégorie de cadres dans la branche d'activité.

5. L'ancien salarié jute auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en sus des droits 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 de travail.

### b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande motivée de maintien des 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 cotisations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation de versement des cotisations 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 (1).*

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues au A de l'article 4.2.3 du présent accord de travail « maintien de salaire » ne sont pas prises en compte 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 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 durées cotisées de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de durée de couverture.

La suspension des cotisations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour toute autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée 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 de Pôle emploi, de décès).

### d) Liste de référence

Le sairlae de référence svnerat de bsae au ccalul des ptirnatseos rsteé constitué par le sraaile de référence défini puor chuqae gnrtiaie précédant la dtae de cisetaosn du conratt de travail, à l'exclusion des smmeos deevuens eglibxes du fiat de la rtupure du cnartot de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité tmirorpae de travail, elels snot limitées au mntanot des aoinlatlcs neetts du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié auairt perçues au titre de la même période.

e) Fnnmaeinctet

Ce ditssipoif de matniein de ceurtuvroe est financé par un système de muottlisuiaa intégré aux cnisaoitots des salariés atfcis (part paanlorte et prat salariale).

(1) L'alinéa 4 du pphrgaraae b de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dspiooitns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 3 - Définition du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance  
les dsnitiospois de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 2 de l'accord nontiaal du 9 mras 2004, intitulé « Bénéficiaires », est modifié et remplacé par l'article sviunat :  
« Le bénéfice des gatnaeirs décès, indemnités journalières et rteens est instauré au profit :  
? des salariés non cdaers ;  
? des credas au snes de la cvontnoein AGIRC,  
des eneirsrptes enarntt dnas le cmahp d'application de la cnoeitvonn colclivtee nolnaaite de l'hôtellerie de plien air et répodant aux critères d'ancienneté définis à l'article 4. »

Article 4 - Conditions d'ancienneté  
les dioioitnssps de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 3 de l'accord nantioal du 9 mras 2004, intitulé « Cdnootnis d'ancienneté », est remplacé par l'article suaivnt :  
« Les ganiaeirs définies ci-après snot aeiqcsus dnas les ciitndnoos snvuaets :  
Pour les salariés pemnentras (tous contrats) et les salariés sirinaosens :  
? gnrtiaie décès-invalidité asolbue et définitive : snas cidnootin d'ancienneté ;  
? gnataire indemnités journalières et rnetes : après 1 an d'ancienneté dnas la brnchae (sauf s'il s'agit de situes ou conséquences d'un aicednct de tavairl ou d'une mliadae professionnelle). »

## Accord du 21 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CFSV CTFC ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Suos réserve, en aipcialotpn des dsjotonpiiss teasnoirtis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nbmroe des otrigsaanonis syledcanis représentatives de salariés dnas la branche, le présent accrod frea l'objet de la procédure revatlie au dépôt et à la ddemane d'extension conformément aux diitpnssiois légales en vigueur.

En outre, au même momnet que le dépôt de l'accord auprès de la dteciorn départementale du taraivl de Paris, le présent accrod de banrche frea l'objet d'une deadnme d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la ftmoairon professionnelle, solen les donpiotssis légales et réglemantaies.

Article 5 - Hiérarchie de normes  
les doitssipnos de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prtiaes ceonnienvnt qu'il ne puet être dérogré aux doitsnpsios du présent anavent par une ceintonvon ou un aocrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une cnionotevn ou aroccd de groupe, d'entreprise ou établissement ne puet que compléter le présent avannet par des dtinisoispos puls foevablras aux salariés.

Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension  
les dnositopiss de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Excepté les dosiipsitnos de l'article 2 dnnt la dtae d'effet est fixée au 1er mai 2009, les auters dosiopiitsns du présent avanent pednornrt effet le 1er jainevr 2010.

Il srea établi un nrmboe susffinat d'exemplaires puor être rmies à chnaue des ptieras sitagnreais et etefcfleur les formalités de dépôt.

Suos réserve, en atocappiiln des dsinoitpsos tiretsornias de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nbmroe des otaaniinorgss sniaccdelys de salariés représentatives dnas la branche, le présent aeannvt frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dosospnitiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du tvraail et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

les dpooitnssis de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Considérant que l'article 14 de l'accord nonaaitl iiesnerfoeopntnrsrl du 11 jvienar 2008 crée une nleuvre oigloiabtn à la cghare de l'employeur en matière de prévoyance, rlviteae au mietian des gtniearas de prévoyance au piroft des salariés dnnt le cnatrot de tivraal est ropmu et qui bénéficie à ce tirt d'une ioneatmidnsin au trtie de l'assurance chômage ;  
Considérant qu'au reagrd des règles d'exonérations sialecos des cotitonrbins palotraens de prévoyance, teells que prévues par les ailtrecs L. 242-1 et D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, une msie en conformité des citonnoids d'accès du peoensnrl bénéficiaire au régime de prévoyance est nécessaire, les peiarenrats suaoicx de la bnrhace hôtellerie de pelin air réunis en coismsmon mtixe partriaie le 12 mai 2009 snot dnoc cevunnos de compléter et de mfeoiidr l'accord naaontil pnfesrosieol raleitf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire en dtae du 9 mras 2004.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu l'article 87 de la loi n° 2008-1330 sur le femincnanet de la sécurité saciole puor 2009 ;

Vu l'accord nnoaitl inoteepnrnsseofil du 13 otrocbe 2005 riatelf à l'emploi des seniors, asini que la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application ;

Considérant qu'aucune posnne ne puet être écartée, en roiasn de son âge, d'une procédure de rteruencmet ou de l'accès à un satge ou à une période de ftromoian en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une meruse discriminatoire, drtecie ou indirecte, naontmmet en matière de rémunération, de msreus d'intéressement ou de diioinbrutsts d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de pirotoomn professionnelle, de matuotin ou de rlmeoeelunvnet de contrat.

En conséquence, les paeintrars saocuix snot cvnueons de cconurle le présent accrod de branche, qui a puor voatioon de déterminer les oficbetjs ccneonart l'emploi des srooins dnas la bcharne HPA, et de définir des acntios adaptées puor pteetmrre aux eperenrstis qui la copsoment d'atteindre les obtjfecis aisni fixés.

Ces atcnos ont puor finalité :

? de donner aux salariés des perspectives d'évolution de carrière, notamment en ce qui concerne l'entretien de carrière avec une priorité d'accès à des postes de fonctions adaptées (art. 3.1) ;  
? d'aménager la structure de carrière des salariés seniors en matière de postes spécifiques (art. 3.2) ;  
? de développer le statut des seniors au sein des entreprises (art. 3.3).

## Article 1 - Champ d'application territorial et professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent accord s'applique aux entreprises émettrices définies à l'article 1.1 de la convention collective nationale étendue de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifiée par l'avenant n° 3 étendu du 25 octobre 1995, ainsi qu'à leurs salariés.

## Article 2 - Objectif général

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Au préalable, les partenaires sociaux conviennent de définir la notion de seniors. Celle-ci doit être entendue comme visant les salariés âgés 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 objectif 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 de leurs aptitudes physiques. Ce pourcentage représente le taux maximal de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les 3 années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet objectif 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les partenaires sociaux ont décidé, après négociations, de mettre en œuvre particulièrement trois domaines d'action prioritaires 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. Élaboration de plans de carrière Mise en place d'une priorité d'accès des seniors à l'entretien de carrière

Chaque salarié de 50 ans et plus ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de carrière paritaire de carrière durant la période 2010-2012, au cours duquel seront abordés les thèmes suivants :

- ? l'évolution des métiers ;
- ? les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ? ses besoins éventuels en formation ;
- ? son évolution professionnelle.

Cet entretien aura lieu entre les 3 ans à la date de l'entretien de carrière.

L'entretien de carrière est destiné :

- ? à éviter toute rupture discontinue liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- ? à permettre au salarié d'anticiper la structure de sa vie professionnelle ;
- ? à accompagner le processus de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est destiné 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 de 50 ans et plus soient informés de l'entretien de carrière paritaire de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi : nombre total de salariés de 50 ans et plus informés sur l'entretien.

Dispositions relatives à l'entretien de carrière paritaire de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés 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 formation permettant une intégration ultérieure dans les centres de formation de la profession.

Cet entretien sera acté sur le dossier professionnel du salarié, respectant sa propriété.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne pour objectif chiffré que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de carrière en bénéficieront.

Indicateurs de suivi :

- ? nombre total de salariés de 45 ans et plus ayant eu un entretien ;
- ? nombre total de salariés de 45 ans et plus ayant demandé un entretien.

### 3.1.2. Bailin de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Priorité d'accès des seniors au bailin de compétences

Les partenaires sociaux s'engagent à développer une priorité d'accès au bailin de compétences des salariés âgés de 45 ans et plus ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, afin de leur permettre d'élaborer leur projet professionnel pour la structure de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bailin de compétences 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 objectif sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Il sera demandé à la CPFNEP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche et de suivre l'évolution de cet indicateur.

### Information et validation du dossier 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 de 45 ans et plus, ainsi qu'un processus de formation, en collaboration avec la CPFNEP de la branche.

Objectif chiffré : le guide d'appui à la démarche de VAE et le processus de formation seront diffusés à 100 % des entreprises de la branche et à leurs salariés.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE et nombre de processus de formation réalisés et diffusés aux entreprises et salariés de la branche. Cet objectif devra être mentionné dans le rapport annuel de branche.

### Accompagnement des seniors dans leurs démarches de VAE

La branche souhaite apporter un soutien matériel aux salariés 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 dans les coûts du prestataire, la recherche d'information et le suivi administratif. Les entreprises apporteront une aide matérielle et logistique au salarié éligible ainsi une VAE.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 20 % des salariés de 45 ans et plus aient accès à la VAE.

Indicateurs de suivi :  
? nombre de VAE acceptées des salariés 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. Suivi médical préventif(1)

Les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'un suivi médical renforcé tous les ans.

Objectif chiffré : la branche poursuivra son objectif de 100 % des salariés d'au moins 50 salariés bénéficiant d'une visite médicale annuelle.

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises 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 salariés au travail seront mises en place dans les entreprises, par le biais notamment du diagnostic unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

L'une des premières étapes de la prévention doit en effet passer par la nécessaire mise en place d'un diagnostic unique, qui consigne les résultats des évaluations périodiques des risques professionnels dans les entreprises, et par la mise en place de mesures de prévention.

Les indicateurs associés concernent l'adaptation des postes de travail identifiés comme pénibles, la réalisation de guides et leur diffusion, la tenue de registres de suivi des risques psycho-sociaux sur la pénibilité, mais aussi la prévention des risques psycho-sociaux comme le stress, en particulier en matière de l'encadrement.

Les salariés bénéficieront ainsi de formations sécuritaires 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 agréés (CRAM...).

### 3.3. Mesures en faveur de la formation des salariés et des compétences et développement du travail

#### 3.3.1. Favoriser le travail des salariés

Les salariés bénéficieront de formations au travail en tant que salariés à part entière bénéficiant pour ce faire d'une prise en compte et de moyens spécifiques, dans le cadre de cette obligation de formation continue prévue par le Code du Travail pour les salariés concernés.

Les entreprises sont incitées à offrir cette formation de formation aux salariés seniors volontaires bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Les salariés volontaires bénéficieront prioritairement, si nécessaire, des formations prévues à l'exercice du travail.

La formation continue sera développée dans les entreprises afin de favoriser, notamment, la transmission des savoirs et savoir-faire aux salariés embauchés dans l'entreprise, aux salariés en formation et aux jeunes salariés nouvellement embauchés.

Règles devant présider à l'accès et à l'exercice de la formation continue :

? la formation continue est basée sur le volontariat du salarié ;  
? chaque salarié a le droit de bénéficier de deux formations simultanément ;

? la formation pédagogique ou la préparation nécessaire à l'accompagnement de la formation de formation doit être dispensée préalablement au salarié concerné ;

? la formation de formation des salariés et du personnel nécessaires pour exercer ses fonctions tutélaires et se former dans le respect de son droit à la rémunération ;

? l'exercice d'une fonction tuteurale doit faire l'objet d'une formation adéquate et d'une formation appropriée ;

? la formation continue doit pouvoir être exercée en toute liberté et à l'équilibre avec les autres fonctions exercées au sein de l'entreprise.

Ainsi, de façon à favoriser la formation continue du salarié, 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 poursuivra son objectif de 100 % des salariés

de formation continue que le nombre de missions de formation exercées par des salariés représente au moins 20 % de ces missions, à l'issue de la période d'application du présent accord.

Indicateur de suivi : nombre de salariés 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 formation des salariés confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté. Ces missions doivent faire l'objet d'une formation adéquate ou d'une formation appropriée.

Les entreprises adhérentes à la CFNPEP de la branche de formation doivent procéder à la mise en place par l'OPCA de formation des salariés tuteurs.(2)

Mise en place par la CFNPEP d'une fiche synthétique reprenant les modalités de déroulement de l'entretien de formation partie de carrière, ainsi que tout document utile.

(1) Article exclu de l'extension en ce que par sa généralité, il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle résulte des dispositions de l'article R. 4623-1 du Code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la mission de formation des salariés médicaux a pour effet une détournement du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son activité en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.  
(Arrêté du 26 mai 2010, art. 1er)

(2) Article exclu de l'extension au regard des dispositions des articles L. 6332-15, R. 6332-78 et D. 6332-91 du Code du travail qui prévoient la mise en place par un OPCA de formation d'une action de formation liée au perfectionnement du travail, mais ne prévoient pas qu'un OPCA puisse prendre en charge en tant que telle une mission de formation à verser au salarié tuteur.  
(Arrêté du 26 mai 2010, art. 1er)

## Article 4 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

### 4.1. Création d'une commission paritaire de suivi de l'emploi des salariés dans la branche

Celle-ci sera composée, en nombre égal, de représentants des salariés et de représentants de l'organisation professionnelle 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 relatifs aux objectifs ci-dessus présentés de suivi des indicateurs chiffrés des salariés seront présentés au conseil d'administration de la branche. Ils feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les indicateurs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Un bilan sera communiqué aux entreprises de la branche via le site FNPPA et la presse professionnelle.

Les entreprises de la branche ayant des représentants du personnel doivent leur transmettre, sous réserve du respect des obligations spécifiques qui leur incombent en matière d'information et de consultation des représentants du personnel.

## Article 5 - Impérativité et hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les entreprises adhérentes à la branche précisent qu'aucun accord collectif, de quelque nature 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

### Avenant n 3 du 10 mars 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent avenant s'applique aux ernpiesetrs visées à l'article 1er de l'accord ntaoinal du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la connioevtn cvtlcileoe nalanotie de l'hôtellerie de pieln air du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 obcrote 1995 étendu.

Article 2 - Modification des garanties communes cadres et non-cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'article 4. 1. 4 « Gnæatirs cnumeoms caerds et non-cadres » est complété par l'ajout des gnireatas « Rtnee hindaacp » et « Aoiatocln obsèques ».

Les dsistpoiinos seauvtins snot insérées :

« Rtene hndiacap  
Objet de la gaitnrae

La ganrtiae hiaandcp a puor objet, si un pinpaicatt assuré décède, le sivcere d'une rnete hdnicaap puor cuhacn de ses entfnas handicapés bénéficiaires tles que définis ci-après.

Montant de la petortaisn et rsæioalitorvn

Il est constitué au prfoit des bénéficiaires une retne viagère dnot le mtoannt meensul est de 500 ? puor l'année 2010.

Le monantt de cttee protaiesetn est indexé sur l'augmentation du moatnnt de l'allocation aux atuleds handicapés (AAH). En cas de miicatofdoïn notable, ou bein de doaispiirtn de l'AAH, un aannvet devra déterminer une aurtæ aolciatlon spécifique aux presnenos handicapées aifn d'indexer le mnonatt de la rnete prévue par la présente garantie.

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la présente gatrniae le ou les eatfnns handicapés du salarié, ruoncens à la dtae du décès, qu'ils sinoet légitimes, naturels, adoptifs.

Les eftnans handicapés snot cuex atitent d'une infirmité psyiqhue ou mnatele qui les empêche snot de se livrer, dnas des cnooitndis normales, à une activité peoonsiellrfnse snas apoadatitn du poste de travail, soit, s'ils snot âgés de monis de 18 ans, d'acquérir une ituinstcorn ou une foamroïtn pnrssoleenliofoe dnas les ctnodinois équivalentes à cleels d'une pseonrne dtie ? valide ?, ou tel que défini par l'article 199 septeis du cdœe général des impôts.

Reconnaissance de l'état de hidnacap

Pour jfstiiuer de hdcinaap du ou des bénéficiaires, diot être joint à la ddmenæe de lqaiuodtin des prestations, suos eneplvope cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un cictiefart médical attestant, à la dtae du décès du participant, de la nturæ de l'infirmité puqishye ou mnlatee dnot est / snot ainttet (s) le / les bénéficiaires potentiels.

La roanessninccæe du hdcanaip est effectuée par le médecin-conseil de l'OCIRP. L'OCIRP se réserve le dorit de dmdæeent ttoues aertus pièces complémentaires qui lui seaiernt nécessaires puor l'étude du dossier, nemnomatt :

Le présent acorcd etrne en viguuer au 1er jeniavr 2010. Il est ccnlou puor une durée de 3 ans.

? un jctctasifiuif de tuax d'incapacité rnocenu par la COTOREP, CEDS ou CDDPAH (la cssomioimn des dtoris et de l'autonomie des pnerneoss handicapées remcplæe les CEOORTP ET CEDS depius la loi du 11 février 2005 puor l'égalité des ditros et des cnchaes des peeorsnns handicapées) ;

? la prvuee de l'attribution d'une positreatn prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des ditros et des chances, la piaotriicatpn et la citoyenneté des peennorss handicapées ;

? un crcefiat d'admission en établissement spécialisé.

Date d'effet, durée et pnamieet des rnetes

Les reents snot payées tnerirlmeelsmitet à temre d'avance, suos coontidin de vie.

La retne penrd efeit à cpmetor du preeimr juor du mios civil svnuait la dtae de décès du salarié, suos réserve de la réception par l'organisme asersuur des pièces jeftiuvsiactis demandées. Si la déclaration est faite après un délai de 1 an, les ptanisrots pedrnnort efeit à piatrr du piemrer juor du mios civil sniuvat la dtae de la dmdæe de laoiitquidn des prestations, suos réserve de la réception par l'organisme aesuusrr des pièces jftiicativseas demandées.

La retne cesse d'être due à coetpmr du pireemr juor du mios suivnat le décès du bénéficiaire.

Allocation obsèques

En cas de décès d'un salarié non cdrae ou cadre, du coionjt ou d'un ennfat à charge, tles que définis recmtspenvieet par les aieclrts 4. 1. 5 et 4. 1. 6 de l'accord poosseernfinl de prévoyance, il est versé une alooaitcln d'obsèques égale à 150 % du plnaofd menusel de la sécurité sociale (soit 4 327, 50 ? en 2010 ctmpeo tneu du PSMS en vuegiur puor cttee même année).

Pour les eftnans à caghre de monis de 12 ans, l'allocation obsèques est limitée aux frais réels.

La ctosiaoïtn rieavtle à cette giatanre est isncule dnas la cioitostan des gartneias décès du régime.

Le tuax de coitsoatin de la garanite altoaiolcn obsèques s'élève à 0, 02 % TA / TB puor les cderas et les non cadres. »

Article 3 - Modification des garanties décès des non-cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

La première prshæe de l'article 4. 1. 2 « Geraatnis décès des non-cadres » est modifiée et remplacée par les dospitnisis snvauetis :

« En cas de décès tutoes csaues d'un salarié non cadre, il est versé un ciaaptl dnot le mntnoat est égal à 120 % du slaarie de référence qulele que siot la sottiuian de fllaime du salarié, majoré de 25 % du sriaale de référence par ennaft à chagre tel que défini à l'article 4. 1. 6 de l'accord de prévoyance. »

Article 4 - Modification des garanties décès des cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le pgararphae intitulé « Opotin 1 » de l'article 4. 1. 3 est remplacé par les dsiiitnioosps stnvieuas :

« Ctipaal décès

En cas de décès toeuts caesus d'un salarié cadre, il est versé un catiaapl dnot le mtoannt est égal à :

? puor tuot salarié snas etnnafs à crgæhe : 270 % du saailre de référence ;

? puor tuot salarié aevc un ennaft à caghre : 320 % du siaarle de référence ;

La maoraiojtn par enfant à charge est de 50 % du sialrae de référence. »

La première psahre du prrhpææe intitulé « Optoin 2 » de l'article 4. 1. 3 est remplacée par les dospoitiniss sevuanis :

En cas de décès totues caesus d'un salarié cadre, il est versé un capital dnot le mtnaont est égal à 220 % du siaalre de référence, queulle que snot la siuottian de flmaie du salarié. »  
Le naeivu de la rntee éducation ou de cjnonoit rsete inchangé.

Article 5 - Désignation des organismes assureurs  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

L'article 6. 1 « Osrgainme gsitionaene » est remplacé par le saviunt :

« Conformément aux diotosnpsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après eeaxmn du bailn établi, les prrntaeias scuioax de la bhcnrae peisesforlnolne hôtellerie de plein air cvnoenient de reconduire, puor une nuloevle période de 5 ans maximum, la désignation en tnat qu'organismes arruuess du régime de prévoyance de la brachne :

? Iions Prévoyance (substituée dnas les dotris de CRI Prévoyance), isituiotntn de prévoyance régie par le titre III du lriue IX du cdoe de la sécurité sciaoe ;  
? l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, puor les gietnaras rntee éducation non cadres, rente de cjninoot et rentes hicananp prévues dnas l'accord de prévoyance. »

Article 6 - Financement du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Les atecrlis 11. 2 et 11. 3 snot modifiés et remplacés par les dpsionsoitis sutenaivs :

Garantie	Part eyplemour		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,39	0,71	-	-
Incapacité et invalidité	0,35	-	-	0,58
Garanties décès. ? IAD, accidentel, dolube effet et rentes éducation ou de conjoint. ? Alltaioocn obsèques	0,75	0,33	-	0,47
Rentes hidncaap	0,01	0,01	-	-

Article 7 - Suivi du régime de prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Compte tneu des enineotsxs de gtenaaris mseis en pacle par le présent avenant, et dnas le scuoi d'une getoism sniae et responsable, les paneretiras sauciox décident des mreseus siuveants :

? au terme de duex eeierxccc pleins, Aoprinis présente un bialn chiffré des résultats du régime, tel que complété par les présentes enstoxnies de giranteas ;  
? cuahqe année, un bailn anneul chiffré, établi par Aprionis, mreuse les eteffs sur le régime des estexnonis de gtraiens meiss en place, par raroopt à cuex découlant des sluees gatrniaes initiales.

Article 8 - Caractère impératif du présent avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Conformément aux dinsoiositps de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, aucune dérogation au présent aeanvnt n'est plisosbe par adcroc ctfelcios d'entreprise ou d'établissement.

Article 9 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Les dstpionisois du présent ananvet pdnroent effet le 1er airvl 2010.  
Il srea établi un normbe safiufsnt d'exemplaires puor être rmeis à ccuahne des peartis sraiantiegs et efcuteefr les formalités de

La ctsaiooitn des gatineras décès-invalidité aolbsue et définitive, indemnités journalières et rneets est égale à 1 % du slairae anenul burt dnot 50 % snot pirs en cgrahe par l'employeur.  
Dans ce total, la prat caoornpsend à la gianrtae rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,05 %.

(En pourcentage.)

Garantie	Part elemoypur	Part salarié
Maintien de sraaile	0,45	
Incapacité et invalidité		0,30
Garanties décès. ? IAD, accidentel, dubloe eefft et renets éducation / conjoint. ? Acolaoitn obsèques	0,04	0,20
Rentes hicananp	0,01	

Cotisations crdaes

La csatiooitn des gitaraens décès-invalidité aolbsue et définitive, indemnités journalières et rtenes est égale à 1,50 % du saliare aeenul burt tncarhe A et 2,10 % du saiarle anenul burt tachrne B. La cstiooan de la tcahnre A est à la chgare eslvuicxe de l'employeur.

(En pourcentage.)

dépôt.

Sous réserve, en apploaitcin des dsosptiiois tniotriaesrs de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nobrme des otngniraasios sandleicys de salariés représentatives dnas la branche, le présent aeanvnt frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux diisitopons de l'article L. 2261-15 du cdoe du trvaial et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 10 - Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Conformément à l'article 2.2 de l'avenant n° 2 rleiatf à la portabilité des doirts prévoyance, les peetianrras siuacox précisent que le saliare de référence sverant de bsae au cualcl des différentes psttiarnos est le même salirae que celui défini à l'accord du 9 mras 2004. S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité, eells seornt limitées au mnonatt des aalcootnlis chômage.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Les pearrtians soiuacx de la bhcnrae de l'hôtellerie de plien air, réunis en ciomosmsin mixte paritaire, snot cveonuns de compléter et de mdfioier l'accord psiofesnrneol riatlef à la msie en pclae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004 par les dopisoisints ci-dessous énoncées.

# Accord du 30 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Signataires

Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; CGT ; CSFV CTCF ; FGTA FO.

Article 1er - Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche  
Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

### 1.1. Conditions d'accès à l'emploi

#### A. ? Récupération

Les procédures 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 tenue 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 déterminant 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 conviennent également de 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 conviennent également de favoriser la mixité de la branche à partir 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(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les recrutements de recrutement.

#### B. ? Utilisation de libellés d'emploi masculin-féminin

Les libellés des emplois à utiliser doivent promouvoir la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (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 doivent contenir aucune mention discriminatoire à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

#### C. ? Création ou reprise d'entreprise HPA

De façon générale, les parties conviennent de promouvoir et favoriser, grâce à des actions 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. ? Recrutement des candidats pour les femmes

Les entreprises de la branche doivent utiliser les diverses outils d'information mis en place par les partenaires sociaux, en particulier les outils de recrutement annuels personnalisés avec les

salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés de maternité, d'adoption ou de congés parentaux. Les entreprises doivent, autant que possible, prendre en compte les contraintes familiales dans les possibilités 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 contribue à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veille à ce que les actions de formation 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 entreprises s'engagent à respecter 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, les diplômes 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 entreprises de la branche doivent vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

##### 2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

###### a) Entretien avant et après le congé de maternité ou le congé parental

Avant son départ en congé de maternité (ou d'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.(1)

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 de 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 suivi ;

? la date présumée du retour dans l'entreprise ;

? concernant le congé de 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 ses formes d'un travail à temps partiel, ceci afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;

? le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;

? les souhaits en formation, à l'adoption et pendant l'absence de la salariée, à son retour de congé de 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 congé est l'objet d'une modification dans le cadre du (de la) 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) Gestion des congés 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 nécessite 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 psychiques 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 l'usure le médecin peut intervenir 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 représentants de la branche contrôleront qu'un (e) salarié (e), de droit d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des avantages de salaire généraux ainsi que de la rémunération des congés payés à l'issue de luer congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié (e) s qui relèvent du même collectif dans la classification abaissement pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié (e) s peuvent percevoir leurs congés payés à l'issue de leur congé de 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 pluriannuelle (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (DIF).*(2)(3)

3. Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par le salarié(e) constitue un obstacle possible à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps partiel et neutraliser les 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 supérieur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels particuliers et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions peuvent être proposées.

Les entreprises doivent garantir les conditions de travail à temps partiel (ou de la) salarié (e), ses perspectives d'évolution de carrière et les avantages de formation qui doivent être prévus pour l'avenir. Les principes du présent accord reflètent 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.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-27 et L. 1225-57 du code du travail.*

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(2) *Alinéa étendu sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère, en application des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail.*

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(3) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de soutien familial doivent être également prises en compte dans le calcul des droits ouvrés au titre du DIF.*

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Article 2 - Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Les services du présent accord engendrent la mise en place de l'hôtellerie de plein air à l'occasion d'un événement d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des hommes et des femmes 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 :

? principe du travail égal, salaire égal » ;

? existence 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 ;

? 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 ;

? 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 collaborateurs de la branche et leurs représentants et d'engager des actions décisives dans les mentalités et les comportements.

Les représentants de la branche dans les instances de représentation du personnel ont été ou sont mis en place pour assurer le présent accord aux représentants des salariés. Ils 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 entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Le présent accord a pour objet d'un suivi au travers d'une commission paritaire de la branche.

Cette commission se réunira au moins une fois par an sur la question de l'égalité des hommes et des femmes dans la branche.

et le svuui du présent accord.

Elle dvrea en piiatelucrr :

? digntelier totue enquête ou étude sur l'égalité pfsninolrlsoeese ;

? anslyear les résultats des enquêtes qui snot ou sonret menées sur la siottiaun de l'emploi et des rémunérations des femmes et des heomms dnas les erpsteierns de la brnchae ;

? et mette en place, par vioe d'accord cleoticlfr ou avenant, toute amélioration des dotiosniipss du présent arcocd qui s'avèrerait nécessaire.

**Article 4 - Entrée en vigueur et durée**

Le présent aocrcd enertra en vegjuur le lneademin de la pruitaon au Jrauonl oeifcfl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Le présent aorccd eernta en vgejuur le lneeamdin de la praiuton au Jouarnl ocieieffl de son arrêté d'extension. Il est coclnu puor une durée indéterminée.

**Article 5 - Hiérarchie des normes**

Le présent aocrcd enrtra en vueuigr le ledeminan de la patiorun au Jauornl oficefil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Les ptireas cvnoinennet qu'un aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent aorccd par des ditssiopions puls febvaalors à l'égalité pieoflfnrneeose des femems et des hommes.

**Article 6 - Dépôt. – Extension**

Le présent aocrcd ernrtea en viuuegr le leednman de la prtioaun au Jnoarul ofcifeil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Sous réserve, en acpiopaitln des ditionopssis trroeastinis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nrbmoe des oiarsongiants slyiecndas représentatives de salariés dnas la branche, le présent arcocd frea l'objet de la procédure rtaelive au dépôt et à la dmdneae d'extension conformément aux dionoipstssis légales en vigueur.

## Avenant n 25 du 2 juillet 2010 relatif aux préavis

**Signataires**

Patrons signataires	La FNHPA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC IOVNA ; La FS CDFT ; La CGT ; La CFSV CTCF ; La FTGA FO,

Le présent aavnent eernta en vieugr le peiermr juor du mios suniavt la dtae de pruitaon du Jrouanl ofeicfl de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Vu l'avenant n° 23 du 16 juin 2009 étendu par arrêté ministériel en dtae du 14 ortcboe 2009 (Journal ofieicfl du 22 orobtce 2009), prtanot miidfiatocon des dtinpssoiois de l'article 4 de la coninovten ctevcllioe naaontile de l'hôtellerie de peiln air, rieavtles à la csaolsitcifaïn des emplois dnas la branche, et créant une nvoeulle catégorie professionnelle, cllee des agetns de maîtrise, les pnreaeritas scioaux de la brhnace ont décidé, après négociations, de modeiifr les alcerits stinuavs de la cvtienoonn coilcetvle ntailnoae de l'hôtellerie de pieln air du 2 juin 1993 : l'article 5.2.2 intitulé « Préavis » ; l'article 5.2.3 intitulé « Hueers de rehcecrhe d'emploi peandnt le préavis » et l'article 5.3 intitulé « Démission du salarié ».

**Article 1er - Modification de l'article 5.2.2, alinéa 2**

Le présent anenavt enertra en vuigeur le piremèr juor du mios

## Article - Préambule

Le présent aocrcd eernta en viuuegr le linmadeen de la parioutn au Jouranl ofieicfl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010*

Les pneariartes souaicx de la bchnrae de l'hôtellerie de peiln air eeedtnntt affirmer, dnas le crade du présent accord, luer enggameent dnas le danoime de l'égalité pnolilfssnreeoe et luer volonté de lutter, par des mreuses ojievctbes et adaptées, ctrone ce qui puet conuettisr un firen puor l'accès des femems ou des hmeoms à l'emploi, ou à des responsabilités, asini qu'à la formaïton prllnoseoenfise dnas la branche.

Its vunleet asini afremfir la nécessité de graniatr une égalité des cancehs puor tuos les salariés, quel que siot luer sexe, et rpeelapr également l'importance et la rescishe qu'offre la mixité peleonisfrnlose puor les eieetrrpnss de la brnache mias asusi puor les salariés.

Des éléments en peiosossn de la branche, il est pbilssoe d'identifier les puniriapcx pintos satinvus :

? les efifetfcs féminins snot minos représentés dnas les crottnas à durée indéterminée que les efticeffs masculins. A l'inverse, luer poids est puls inoptrmat dnas les aeutrs feomrs de ctatnors de travail, en piariltucer les emoipls ssnioiaens ;

? les fmemes snot mjareimitoarent occupées sur des petoss erantnt dnas la catégorie « Employés » de la gllrie de csaifoltiacs de la cnienovotn clielvtcoe ;  
? les fmeems employées dnas les eerteinpsrs de la bcrhane snot titulaires, puls que les hommes, de coatntrs de tiraval cnolucs puor une durée du tpmes de traiavl inférieure à 35 hurees par semaine.

Les sareinatigs du présent aocrcd anffmeirt que l'égalité slarailae erne les fmemes et les hmeoms ciutotnse un des fmoednents de l'égalité proisensenlofle et se feinxt nmmoaent puor ocbejif de pnredre des musrees peamnetrtt de sepuprmir les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hoemms avnat le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes aelneuctmlet menées.

Afin de firvoesar l'égalité psnloeeofnsrile ernte les fmeems et les hommes, il est pirs les mresues qui suivent.

sanvuit la dtae de prtoauin du Junoral ocieicfl de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Le tleaabu des durées de préavis de lenniimeccet résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.2.2 intitulé « Préavis » est modifié et remplacé par le taelabu sainvut :

Moins de 6 mios de sievrce ctnionu	
1re et 2e catégorie	8 juors de dtae à dtae
3e catégorie	15 juuos de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 smaeneis de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mios de dtae à dtae
De 6 mios à 2 ans de scvrie citnonu	
1re et 2e catégorie	1 mios de dtae à dtae
3e catégorie	2 mios de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mios et 15 juors de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à dtae
Plus de 2 ans de sicreve cninotu	
1re et 2e catégorie	2 mios de dtae à dtae
3e catégorie	3 mios de dtae à dtae

4e catégorie (agents de maîtrise)	3 mois de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le tableau des heures de recréation d'emploi prévoit le préavis résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.2.3 intitulé « Heures de recréation d'emploi pendant le préavis » est modifié et remplacé par le tableau ci-après :

(En heures.)

Article 2 - Modification de l'article 5.2.3, alinéa 2  
Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication du Journal officiel de son arrêté d'extension.

Ancienneté	Catégorie			
	1 et 2	3	4 (agents de maîtrise)	5 (cadres non dirigeants)
Moins de 6 mois d'ancienneté	6	12	18	24
De 6 mois à 2 ans d'ancienneté	12	24	30	36
Plus de 2 ans d'ancienneté	40	40	40	40

4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mois et 15 jours de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mois de date à date

Article 3 - Modification de l'article 5.3, alinéa 2  
Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication du Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le tableau des durées de préavis de démission résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.3 intitulé « Démission du salarié » est modifié et remplacé par le tableau suivant :

Article 4 - Dispositions générales  
Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication du Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Moins de 6 mois de service continu	
1re et 2e catégorie	8 jours de date à date
3e catégorie	15 jours de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 semaines de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mois de date à date
De 6 mois à 2 ans de service continu	
1re et 2e catégorie	15 jours de date à date
3e catégorie	1 mois de date à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	1 mois et 15 jours de date à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	2 mois de date à date
Plus de 2 ans de service continu	
1re et 2e catégorie	1 mois de date à date
3e catégorie	2 mois de date à date

#### 4.1. Caractère impératif du présent avenant

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004 conjuguées à celles de la loi du 20 août 2008, les parties prenantes conviennent expressément que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier.

#### 4.2. Entrée en vigueur

En application des dispositions transitoires de la loi 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 avenant fait l'objet de la procédure relative au dépôt et à la détermination d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication du Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant prennent effet et remplacent celles fixées aux articles 5.2.2, alinéa 2, 5.2.3, alinéa 2, et 5.3, alinéa 2, susvisés de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993.

1er de l'accord notarial 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 - Mise à jour du tableau récapitulatif des durées d'indemnisation « Maintien de salaire » en cas d'incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Suite aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et de l'article 4 de l'avenant n° 2 du 21 juillet 2009 portant modification de l'accord collectif notarial du 9 mars 2004 susvisé, le tableau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail figurant à l'article 4.2.3 « Maintien de salaire » prévues à l'accord collectif notarial du 9 mars 2004 est modifié en conséquence et remplacé par le tableau suivant :

## Avenant n 4 du 14 décembre 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article

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 gratie « Mnaiein de salaire » est octroyée aux salariés après 1 an d'ancienneté dans la branche, sauf s'il s'agit de seules ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (pas d'ancienneté requise).

Article 3 - Modification portant sur les garanties rentes en cas d'arrêt de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Suite aux dispositions légales portant modification des règles relatives à la conversion de la pension d'invalidité en pension de vieillesse, l'alinéa 2 de l'article 4.3.4 « Durée des prestations » relatif aux prestations relatives en cas d'arrêt de travail, prévu par l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2004 susvisé, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le versement sera :

? 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 accroit de façon ou maladie

## Avenant du 2 février 2011 à l'accord du 12 mai 2009 relatif à la création d'une formation de surveillant d'espace aquatique

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CGT ; CSFV CTEC ; FS CFDT.

Article 1er - Mission de la fonction de surveillant d'espace aquatique (SEA)

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

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 obligations 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

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

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 :

plupart des cas inférieure 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. »

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2010.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectués les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des représentants syndicaux 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 - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

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.

? de l'organisation générale et des dispositions et règles relatives au fonctionnement de l'espace aquatique ;

? du plan d'organisation des services arrêté par l'établissement. En cas d'événement imprévisible, il est subordonné de prendre des initiatives visant à garantir la sécurité des personnes. Il informe sa hiérarchie de toute difficulté, situation dangereuse ou desnonnement 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 1re catégorie de la grille de classification de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

Article 3 - Compétences attendues du SEA  
*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

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 passer à la clientèle les consignes de sécurité de l'espace aquatique ;

? être capable d'alerter en cas de danger cru par la clientèle ;

? être capable d'informer l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risquer éventuellement sur l'espace aquatique.

Article 4 - Organisation de la formation de SEA  
*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

### 4.1. Conditions

Pour accéder à la formation SEA, le candidat doit :

? être majeur ;

? soigner sa vue sur 50 mètres, attesté par le médecin d'un brevet de natation délivré par un maître-nageur diplômé agréé ;

? être titulaire du PSC1 ou de l'AFPS ou de toute autre formation équivalente au BPES (brevet européen des premiers secours).

La durée de la formation s'élève à 21 heures (3 jours).

## 5.3. Sanction

## 4.3. Eléments du programme de formation

La formation traite des thèmes suivants :

- ? mission, activités et responsabilités du SEA ;
- ? réglementation extérieure applicable en matière d'espace aquatique ;
- ? aspects des plans intérieurs d'un règlement intérieur type régissant un espace aquatique ;
- ? principaux équipements et systèmes nécessaires au fonctionnement d'un espace aquatique saisi ;
- ? voies et moyens de communication des dispositifs de sécurité pour éviter une défaillance ;
- ? principaux risques inhérents (humains et structurels) à l'utilisation d'un espace aquatique ;
- ? prévention et gestion des comportements à risque ;
- ? procédures à tenir en cas d'incidents et/ou d'accidents ;
- ? interventions à l'égard des problèmes rencontrés et des dysfonctionnements constatés et potentiels.

## 4.4. Démarche pédagogique

La démarche pédagogique 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 CNPE de l'hôtellerie de plein air.

## 4.6. Valeurs de la formation

La première session de formation a vocation de servir de base à une formation initiale 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 CFEPNA de la branche hôtellerie de plein air.

## Article 5 - Evaluation de la formation

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

Considérant la durée de la formation et sa visée non certificative, il est envisagé une forme d'évaluation rapide, mais dépendant rigoureuse.

## 5.1. Epreuve

- ? s'agit d'un examen de 50 questions attesté par la formation d'un brevet de formation délivré par un maître-chauffeur agréé ;
- ? épreuve théorique : composée d'une série de questions à choix multiples (QCM) composée d'une série de questions. Les participants, en séance plénière le dernier jour de la formation, sont invités à y répondre sans rouler à une aide documentaire.

Le QCM, différé d'une session sur l'autre, sera constitué par tirage aléatoire dans une base de 200 questions. Aucun des QCM utilisés 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 doivent avoir obtenu 75

Les candidats ayant réussi à l'épreuve se voient reconnaître une attestation de compétences cosignée par l'organisme de formation agréé et la CFEPNA de la branche hôtellerie de plein air. Il sera remis aux candidats ayant échoué une attestation de participation à la formation cosignée par l'organisme de formation agréé et la CFEPNA de la branche hôtellerie de plein air.

## Article 6 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

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 décret est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

## Article 7 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

Le présent décret entre en vigueur le lendemain du jour de la signature des textes officiels.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011*

Les professionnels de la branche de l'hôtellerie de plein air ont engagé une réflexion sur les manières 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 proposée par l'hôtellerie de plein air à sa clientèle. Celle-ci est en mesure de permettre l'existence d'un environnement de loisir et récréatif dans un milieu aquatique ne présentant pas de dangers particuliers. Elle est informée qu'une réglementation de l'espace aquatique n'a pas été mise en place, conformément à la réglementation en vigueur : elle assure de ce fait son autosurveillance, notamment en ce qui concerne les enfants.

Cependant, le décret du 7 juin 2004 relatif à la sécurité des personnes a redonné impulsion à l'installation d'un dispositif (barrière, alarme, curvettoir 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 1er 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 importante pour les établissements adhérents de la FHPNA 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'hôtellerie de plein air.

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 système supplémentaire par rapport à la situation actuelle est un atout à la fois en termes de sécurité mais aussi en termes commerciaux.

Pour ces raisons, la FHPNA 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 système de surveillance dans les meilleures conditions et en conformité avec les exigences relatives aux compétences des professionnels définies par la norme européenne.

Ces compétences s'incarneront dans la fonction de responsable 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 coujoindre avec d'autres fonctions et responsabilités exercées dans la structure.

La fonction de SEA pourra par la suite, si elle est jugée utile par la profession, être étendue à des domaines complémentaires.

# Accord du 28 mars 2011 relatif à la mise en place de chèques-vacances

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Conditions d'application du présent accord  
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

## 1.1. Conditions relatives aux entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises :

à compter dans le champ d'application territoriale et professionnelle 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 ;  
à tout un effectif de moins de 50 salariés ;  
à dépourvus de comité d'entreprise et ne recouvrent pas d'un organisme paritaire de gestion d'une ou de plusieurs activités sociales, dont la création et les principes de fonctionnement sont fixés par un accord collectif de branche ou territorial, conclu conformément aux dispositions des articles 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 de 1 an renouvelable 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 écrit, le salarié au début de l'année 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

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Le bénéfice des chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront cédé leur droit d'entrée dans le dispositif proposé.

Le salarié doit adresser par écrit à l'employeur son accord écrit d'adhésion à l'acquisition des chèques-vacances.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Une note d'information sur le dispositif de chèques-vacances sera adressée à chaque salarié.

## Article 3 - Contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

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 3 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 3 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 versements par chaque salarié.

## Article 4 - Contribution du salarié au financement des chèques-vacances

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Les salariés souhaitent acquiescer des chèques-vacances doivent compléter le formulaire 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 informe le salarié de la contribution à acquiescer des chèques-vacances un plan de mensualisation.

Le salarié devra compléter et signer ce plan de mensualisation sur :

le montant de la contribution mensuelle ;

la durée de celle-ci ;

la répartition entre les chèques de 10 € et de 20 €.

Les plans de mensualisation des salariés doivent être retournés à l'employeur à une date fixée en fonction du début de l'opération :

soit les salariés souhaitent l'employeur à prélever chaque mois le montant des versements mensuels sur leur salaire en complétant, chaque année civile, un formulaire de prélèvement dont un modèle est joint en annexe I ;

soit les salariés souhaitent à l'employeur un chèque bancaire du montant de la contribution mensuelle, chaque mois, à une date fixée par ce dernier.

### Option 2 : le 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 doivent compléter et signer chaque année un document sur :

le montant de la contribution 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 vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

En application des dispositions légales en vigueur, le montant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des cotisations et

contntbruioois prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CDRS et vsemnreet du tornrapst lquorse ce dneierr est versé.  
Cette exonération est accordée sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des dispositions légales s'appliquant :

? le montant de la cotisation de l'employeur ne doit pas excéder 30 % du Simc brut mensuel par salarié et par an ;  
? le montant de la cotisation de l'employeur aux chèques-vacances ne doit être élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;  
? la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément constituant la rémunération versée par l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des dispositions contractuelles, individuelles ou collectives ;  
? la contribution de l'employeur globale ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1er janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le montant du Simc mensuel en vigueur, y compris les cotisations.

Article 6 - Exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

Sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des dispositions 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 Simc mensuel brut par an.

Article 7 - Révision et dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

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  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

Le présent accord entera 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  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

Les parties conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut 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, dorénavant se mettront en conformité pour le prochain exercice.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

Conformément aux dispositions des articles L. 411-1 à L. 411-12 et D. 411-6-1 du code du tourisme, les professionnels de la branche, se réunissent :

## Accord du 27 mai 2011 relatif au

? de favoriser le départ en vacances et l'accès aux loisirs des salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur privé ;  
? de poursuivre la démarche initiée à l'occasion de ces mêmes salariés des avancées sociales possibles à ce secteur privé 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 faciliter le déploiement du chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés du secteur privé.  
La mise en place du système de distribution des chèques-vacances au sein de ces entreprises est opérationnelle 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, conclu entre le Simc et les entreprises de la branche, a pour objet de garantir la sécurité sociale en vue de la signature, par la suite, de tout accord collectif apporté en ce qui concerne l'engagement 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.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

### Annexe I

Modèle d'autorisation de prélèvement mensuel sur le salaire

Nom du salarié :  
Prénom :  
Fonction :  
Adresse :  
Pour la mise en place de ma contribution aux chèques-vacances, j'autorise l'entreprise ..... à prélever mensuellement, 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

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011*

### 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 ..... à prélever sur mon salaire du mois de ??????, la somme globale de ???.. ? (en chiffres et en toutes lettres)  
Fait à  
Le  
Signature du salarié.

## financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT du commerce, des services et de la distribution, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil, par lettre du 25 novembre 2011 (BO n°2011-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012

Le présent accord vise les estrepniers ernnat 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 1er de l'avenant n° 3 de l'année précédente en date du 25 octobre 1995.

Article 2 - Conditions de financement du paritarisme  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

### 2.1. Mise en place d'une cotisation à la charge des entreprises de la branche

Il est institué une cotisation relative à la prise en charge des frais supportés par la fédération patronale et les associations syndicales représentatives de salariés de la branche, pour les négociations collectives et l'application de la convention collective ainsi que de ses accords.  
Cette cotisation est composée :

? d'un montant forfaitaire de 25 ? 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 cotisation fixée à 0,03 % calculé sur la masse salariale brute totale de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Cette cotisation est versée à la charge des entreprises/établissements relevant du champ d'application du présent accord.

Le montant global de la cotisation est déterminé par la commission mixte paritaire de la branche et fixe l'objet d'un versement chaque année, en fonction de l'utilisation des fonds et des dépenses du douglae social dans la branche. Le taux forfaitaire de la cotisation 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 versement de cotisation se fera, dès la date d'extension du présent accord, quelle que soit la date, et verra pour l'exercice 2011, selon les modalités de calcul de la cotisation fixées ci-dessus.

### 2.2. Création d'une association paritaire

Il est créé dans le cadre du présent accord, une association (loi 1901) de gestion paritaire pour le financement du douglae 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 cotisations qui sont destinées entièrement au financement des dépenses syndicales de la branche et au développement du douglae social, selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous.

Peuvent être membres de cette association les associations patronales et les associations syndicales représentatives des salariés représentatives au niveau de la branche de l'hôtellerie de plein air et salariées ou adhérentes du présent accord.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration composé de deux collèges :

? le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant désignés par chacune des associations syndicales

représentatives dans la branche salariée ou adhérentes du présent accord ;

? le collège patronal 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 élu, 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. Organisation de l'association

La cotisation définie à l'article 2.1 ci-dessus du présent accord est recueillie par l'association paritaire AGP-HPA, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme choisi 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 paiement de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme choisi 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 cotisation est égale dans les 3 mois qui suivent la date de cessation de l'activité.

Les entreprises/établissements visés à l'article 1er qui ne se seraient pas acquittés de la cotisation due au titre du financement du paritarisme auprès de l'AGP-HPA ou de l'organisme 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 lettre recommandée avec avis de réception, de payer la cotisation calculée conformément à l'article 2.1, dans un délai de 30 jours.

A défaut de règlement de la cotisation et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'AGP-HPA ou l'organisme désigné assura 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 précontentieuse et contentieuse sont à la charge des entreprises 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 cotisation tlele que définie à l'article 2.1, sans aucune pénalité de retard.

### 2.4. Répartition des fonds de la branche

Les sommes recueillies au titre du financement du paritarisme sont réparties selon les modalités prévues par les statuts de l'AGP-HPA.

Article 3 - Affectation des fonds collectés  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Les fonds de la branche collectés par l'association paritaire ou l'organisme désigné sont destinés à financer les frais suivants, notamment :

? faire de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet social ;

? faire éventuels de collecte exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'association pour procéder au recouvrement des cotisations ;

? remboursement sur les cotisations ;

? des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et syndicales représentatives ou adhérentes du présent accord, 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 ;

? des rémunérations versées par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche mandatés par une association syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires ;

? à l'indemnisation, des membres des syndicats représentatifs en qualité de représentants mandatés par l'organisation syndicale patronale aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires. Un plafond de cotisation sera fixé par les statuts ou le règlement intérieur de l'AGP-HPA, par vocation

semi-journalière ;  
 ? faits 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 ;  
 ? frais de formation des membres des comités ou groupes de travail paritaires non pris en charge par tout autre organisme ;  
 ? frais d'honoraires pour l'assistance de spécialistes et consultants extérieurs auprès des commissions ou groupes de travail paritaires.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'association 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 définiront les modalités de gestion des fonds collectés.

L'association 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**  
*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012*

**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 commun 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 stude 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

**Adhésion par lettre du 25 novembre 2011 du syndicat CGT à l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme**

*En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2011*

Montreuil, le 25 novembre 2011.

La fédération CGT du commerce, des services et de la distribution, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la disposition

**Accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapées**

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le présent accord vise les entreprises en tant que de droit

modalités et formalités légales en vigueur.  
 Il entrera en vigueur le jour de son adoption au Jura ou à l'issue de son arrêté d'extension, et au plus tard le 31 octobre 2011.

**Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012*

Les partenaires du présent accord affirment leur volonté de développer un dialogue social dynamique et responsable dans la branche de l'hôtellerie de plein air, leur partenariat de répondeur 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 traités 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 partenariat était indispensable :

? pour définir les moyens nécessaires aux divers domaines de la branche, aux partenaires paritaires de travail constitués spécialement en vue d'étudier des sujets spécifiques 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 sensibilisation et de formation dans la branche. Pour atteindre ces objectifs, les partenaires du présent accord s'engagent à promouvoir le dialogue social de plein air, en réalisant les actions suivantes :

? 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 s'engager à être priés en charge, comme indiqué dans l'article 3 ci-dessous ;

? définir un taux de cotisation juste et équitable à la charge de toutes les entreprises exerçant dans le champ d'application géographique et géographique de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

En conséquence, les dispositions suivantes ont été arrêtées.

générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,  
 Notre fédération vous informe qu'elle adhère volontiers à l'accord national sur le dialogue social de plein air du 27 mai 2011 au sein de la branche professionnelle de l'hôtellerie de plein air. Une copie de la présente est adressée à la FNHPA ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma haute considération.

Le secrétaire fédéral.

d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifiée par l'article 1er de l'avenant n° 3 de la convention collective en date du 25 octobre 1995.

**Article 2 - Objectifs**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le présent accord a pour objet de concrétiser l'engagement de la branche autour des 4 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 - Insertion des personnes handicapées dans l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 amenablement 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 tous les cas, l'employeur met en place, en collaboration avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise considérée, les actions suivantes :

? sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication internes ou externes ;  
? informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;  
? favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;  
? favoriser les démarches individuelles des salariés à faire connaître leur handicap.  
Afin de soutenir l'action des entreprises, les partenaires au présent accord s'engagent à encourager auprès des chefs d'entreprise sur les différents aspects suivants :  
? financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment :

? l'Agefiph ;  
? la médecine du travail ;  
? les réseaux d'insertion et de placement ;  
? Pôle emploi ;  
? les emplois temporaires.

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 durée déterminée de sous-traitance ou de prestation 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 - Emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, les entreprises de la branche ont l'effectif est d'au moins 20 salariés, et qui sont soumis à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif total, constituent une réflexion sur les mesures et aménagements nécessaires pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles avec les possibilités matérielles 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 instances 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 assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de locaux ou de modification des locaux.

Recrutement et accueil

Le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail équivalente doit être respecté. En tout état de cause, les pratiques ne peuvent jamais être inférieures 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 place les actions suivantes :

? sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences. Une attention particulière sera portée sur l'information des personnes : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, responsables ou personnes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre ;  
? veiller les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;  
? informer sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;  
? désigner un responsable ou un tuteur dans l'équipe ;  
? 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 réunions régulières, 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 devenues handicapés

Les entreprises 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 concerner notamment des personnes handicapées.

En outre, elles considèrent que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenues handicapé, quelle que soit son origine professionnelle ou non, constitue une priorité pour les entreprises en faveur du maintien dans son poste ou un poste équivalent.

A 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 adhèrent 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 pour :

? identifier les incompatibilités ;  
? proposer des solutions d'adaptation ;  
? assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises adhèrent 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 - Formation professionnelle des personnes handicapées  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La firtoamon pllieosenonfrse est un outil iaepsinbnsld de puor l'évolution psoelrnlfseinoe et l'intégration des penorsnes handicapées dnas l'entreprise.

### 5.1. Aecicul des seagitrais handicapés

Les praiets au présent arccod soheuantit icntier les erneerpists à reucior aux sgtaes organisés par les sevriecs de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, le Pôle emploi, qui cinounesttt un pmeeir myeon d'intégration dnas la vie professionnelle.

Afin de fiealtcir l'accueil des seagtrais présentant un handicap, issus de la fotarmoin pflnoierlnsosee en annratlece (contrat d'apprentissage, catnrot de professionnalisation), l'entreprise met en pclae un sivui ou un aenomancgmecpt pclutaiaerr pdnanet toute la durée de la formation.

### 5.2. Fooaimtrn ctonunie des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ce que les fitoonarms organisées dnas le carde de son paln de fotoriman snieot adaptées à la sautioitn des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un ercannadt ou d'un aeagnpoaccutmr spécialisé, ionmaiorftn de l'organisme de fomtoiarn puor que celui-ci s'adapte en amont?

Les pnersones handicapées de falibe naeviu de qfuilaciaton ctusonennitt un puiblc poriarriite puor l'accès aux aictnos de professionnalisation.

Les ersreinepts s'engagent à poriovuomr auprès des ponensers handicapés les frtmnaioos qualifiantes, en pieatlrriur celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Dans la phase d'intégration d'un talvaeulirr handicapé, l'entreprise puot définir un paln ievddiunl de formation, après un bilan de compétences ou une aalsnye des binesos en formation, dnót l'objet est de développer les compétences du teariauvllr handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise diot aursesr par des eerinettns réguliers le svuii de la pissoroegrn des pracours pisesonoelrnfs des turvlaelrias handicapés.

#### Article 6 - Accompagnement des entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Les peatris segjairnats du présent arccod innetvit les esretrpenis de la bhncare à sleoltiicr l'expertise de l'Agefiph, puor avoir un appui dnas luer pqiituloe d'emploi de pneesrnos handicapées, ntoemamnt au terravs d'une cinnovteon spécifique par laulelqe cet ormsignae aptopre des snieotus himuans et financiers.

Dans cttee hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils eneixstt dnas l'entreprise, snot tenus informés de la cooinlcsun d'une tllee cvennooitn ansii que de son suivi.

En outre, les ptareeinras soiaux de la bhancre eneendntt se raepohrprc de l'Agefiph aifn d'obtenir son stueion puor réaliser un état des liuex de la bncarhe sur l'emploi des poseenrns handicapés.

A patirr de cet état des lieux, une dndemae srea formulée à l'observatoire porciseptf des métiers et des qfclunaiaoitis en vue d'assurer un svuii dnas le tepms de l'évolution de l'emploi des psnoenres handicapées dnas la branche. Il pourra également se vior cefonir une étude spécifique sur les beonns ptequaris des enreetisrps de la bacrhe en matière d'intégration et de mnaitien dnas l'emploi des ponnesres handicapées.

#### Article 7 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le raroppt aennul de la bcnrahe pdnrrea en cotpme les ianootmrfins en matière d'emploi et d'insertion des pneernoss handicapées dnas les ensipteers de la branche, en vue de luer sivui par les mebmres de la cmsismioon mitxe paritaire.

La bcharne cuumqnoeimra régulièrement auprès des epesrenitrs sur les beonns ptequaris des eeprtsenris en matière de pulqtiioe

de l'emploi des pnoreenss handicapées.

#### Article 8 - Durée. – Date d'effet. – Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le présent arccod est clcnou puor une durée indéterminée. Il prrdnea eefft le pimerer juor du mios sanivut la piutroan de son arrêté d'extension au Jnuroal officiel.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nobrme des oarinoinsatgis scdlneayis représentatives dnas la branche, le présent arccod est simous à la procédure d'extension sloen les modalités et formalités légales en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

En aliatioppcn des dtsisinipooos de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des droits et des chances, la ppaiaitotcrn et la citoyenneté des posesenrns handicapées, les ptarinraees sauocix de la bcharne de l'hôtellerie de pilen air ont ednnteu négocier des mueesrs iivttcnaies favisarnot l'accueil et l'intégration pilonsolrnfsfee des peeonrsns handicapés et pettraenmt luer mtiniean dnas l'emploi.

Les sgraeeinitis du présent arccod rlpnlpaet luer atmeanectht aux picnireps d'égalité de tairmetet et de non-discrimination. A ce titre, le hidcaanp ne saraiut ctiusnoetr un mtiof de discrimination.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

### Annexe

Eléments à suivre dnas le crade d'un pmogrmrae anneul ou pnrelnuiaul en faeuvr des trlvuraeais handicapés en aoicatippln du présent arccod (entreprises de 20 salariés et puls ssiuemos à l'obligation d'emploi)

#### 1. Euacmbhe des psrnonees handicapées :

? nborme gloabl d'embauches dteeircs par année ;  
? nutrae des cnttoars de tiraavl (CDI, CDD, crnotat d'apprentissage, conratt de professionnalisation) ;  
? durée du taviral (temps plein, tpems partiel) ;  
? rucorois aux cntoatrs de funtruioe de sous-traitance ou de petatoinrss de srievecs (nature, durée, volume?).

#### 2. Ioternisn des pornesens handicapées :

? procédures de rencmetuert et d'accueil (actions de slstibiainseion du psoernnel au handicap?) ;  
? accessibilité et potse de trviaal (inventaire des postes, museers d'aménagement envisagées?) ;  
? sviui de l'intégration des salariés handicapés (entretien?).

#### 3. Maentiin dnas l'emploi des poenrenss duvneees handicapées :

? atiocns de détection préventive des soauittnis pvonaut cudirnoe à un hdaicnap (nature des mesures, arctues associés?) ;  
? ancitos d'adaptation des pstoes de taairvl à la capacité pshyque des salariés (nature des mesures, acteurs associés, myoens humians et fcaiinnres affectés?).

#### 4. Fomoaitrn des pnrnesoes handicapées :

? aeuccil de setgjarais handicapés (nombre golabl par année, durée, nrtuae du stage, modalités d'accueil?) ;  
? svuii des sgaeeiarts (tutorat ou accompagnateur, ettrneien de fin de stage?) ;  
? frmaotion cunitone des tllarurviaes handicapés (nombre d'actions de formation, naurte de la formation, durée, etnretens d'évaluation des bioenss en fimortoan et de pucroas professionnel?).

**Accord du 18 janvier 2012 relatif à la**

**pérennisation de l'emploi et à la**

# formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel  
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Sous réserve d'une période d'expérimentation de 2 ans auprès de régions pilotes, notamment les régions Bretagne, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais, Picardie, le présent accord s'applique aux entreprises en tant que dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale étendue de l'hôtellerie en plein air du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, 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 - Pérennisation d'emplois par l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée  
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

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 fixation de CDD en CDI ;  
? la création de nouveaux postes à pourvoir ;  
? éventuellement, la conclusion de contrats d'insertion, sous forme de contrat d'insertion (CIE) à durée indéterminée, ou tout autre contrat de même nature venant s'y substituer à l'avenir.

Les principaux bénéficiaires de ces mesures visent à réduire la précarité de l'emploi des 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 sein de la 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 besoins 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 des salariés en place, employés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Article 3 - Embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation  
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Afin de répondre aux objectifs définis à l'article 1er ci-dessus, les parties signataires entendent privilégier la mise en œuvre de contrats à durée indéterminée alternant des périodes de travail, comprenant des périodes de formation réciproques des parties en matière de formation professionnelle. La dénomination retenue 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 modalités particulières du temps de travail. La durée annuelle du temps de travail effectif est fixée à un plafond de 1 607 heures 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 hebdomadaire.

Dans le cadre du CDI emploi-formation, la durée annuelle du temps de travail effectif de 1 607 heures 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 conventions liées à la fonction et font l'objet d'une prorogation annuelle itérative de la durée (sur l'année civile, 12 mois consécutifs, exercice civil?). Cette prorogation est renouvelée 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 conformément aux modalités de l'accord national susvisé.

Les périodes de formation sont définies dans le contrat de travail et sont reportées dans le programme ci-dessus. Elles sont également définies dans le contrat, la nature des actions de formation envisagées, celle des actions prévues en matière d'orientation, d'accompagnement professionnel, notamment en faveur des périodes de formation professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une qualification professionnelle établie par la CFPNEP de branche. La durée des périodes de formation est fixée en moyenne à 200 heures par an, soit environ 1 000 heures sur 5 ans.

A titre d'exemple, le CDI emploi-formation pourra se répartir de la manière suivante :

Formation + congés payés		Période d'activité professionnelle								Formation		Congés 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) ; durée de 1 370 heures de travail effectuées et réparties en périodes de repos et de travail. Les semaines de repos en repos au terme de la période doivent être effectuées durant cette période A.

B : Période de formation en novembre (151,67 heures) et janvier (85,33 heures) ; durée de 237 heures de formation (en sachant que cette durée peut être de plus ou moins 200 heures par an en moyenne).

C : Période de congés payés en décembre (24 jours ouvrables) et janvier (5e semaine) = 30 jours ouvrables (pas de fractionnement du congé annuel de 24 jours).

A + B = 1 607 heures par an.

Les périodes de congés payés des salariés pourront être alignées sur celles des entreprises de formation (exemples : vacances de la Toussaint, de Noël et jour de l'an?), sous réserve des règles conventionnelles relatives au fractionnement du congé annuel de 24 jours.

Les heures travaillées dans la période A forment l'objet d'un contrôle journalier et hebdomadaire par l'employeur selon les modalités prévues dans l'entreprise concernée.

Les heures effectivement travaillées au-delà de 1 370 heures durant la période d'activité professionnelle A sont compensées par des heures de repos durant cette même période A et ne pourront pas être compensées par des heures de travail effectuées en période B. A défaut, s'il apparaît que le total des heures de travail effectuées en période A + les heures de travail effectuées en période B dépasse 1 607 heures par an, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires payées avec le taux habituel de majoration.

Les limites de haute et basse activité de la période A ainsi que les durées maximales de travail seront respectées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### 3.2. Engagement 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 à fournir à son salarié chaque année, durant 5 années consécutives, les atouts de formation programmés 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 période de travail de la préparation d'un CQP, l'employeur prendra en compte les compétences et diplômes acquis par le salarié et procédera à une évaluation en termes de compétences et de salaire.

Le salarié s'engage à participer à la formation chaque année, durant 5 années consécutives, les atouts de formation programmés d'un commun accord avec son employeur.

### 3.3. Actions préparatoires à la formation et mesures d'accompagnement

Chaque salarié bénéficie, dès la signature du CDI emploi-formation, d'un accompagnement personnalisé et individualisé afin d'élaborer son plan 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 ajustements ou des réorientations, en fonction des nécessités de l'entreprise et/ou des projets professionnels du salarié.

Un accompagnement et un suivi est mis à disposition du salarié qui le tient à jour, de manière à permettre d'identifier et de faire évoluer les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises, non seulement par la formation initiale, mais aussi par la formation professionnelle continue au cours de son CDI emploi-formation.

Chaque année, un entretien professionnel doit être réalisé entre le salarié et son employeur ou son représentant hiérarchique direct.

### Article 4 - Rémunération du salarié. - Financement des actions liées à l'engagement annuel de formation

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012*

#### 4.1. Rémunération du salarié

1. Pendant les périodes d'activité effectivement travaillées, le salarié sera rémunéré sur la base de son salaire mensuel net de cotisations sociales et de charges de l'emploi occupé, sauf déduction des cotisations sociales prévues conventionnellement par les parties.

Les parties s'accordent que, par accord écrit au plus tard au cours du mois de rémunération adopté dans la branche, le salaire mensuel net du 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 heures 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, sont 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 sont remboursés par l'AGEFOS-PME dans le cadre d'un projet cofinancé dans les conditions suivantes :

? pourcentage du coût net : le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et les conseils régionaux, selon des modalités à préciser ;

? montant limite du salaire remboursé : la partie 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 procédures administratives. Elle devra être adressée aux AGEFOS-PME régionales tous les 2 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 vigueur étendu en date du 18 janv. 2012*

En cas de difficultés rencontrées par les parties au cours de 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 branche.

Dans toute éventualité, l'une ou l'autre des parties au contrat de travail peut saisir par écrit la présidence paritaire de la CNPEFP de la branche, en adressant un courrier recommandé avec avis de réception, à la FNHPA, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, qui sera chargée de le lui transmettre. Le courrier doit mentionner les difficultés rencontrées et indiquer tout document utile à l'arbitrage. La présidence paritaire de la CPENP de la branche dispose, pour répondre par un écrit motivé aux parties concernées, d'un délai de 2 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

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012*

Les parties s'accordent que, quel que soit le statut, ne peut déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### Article 7 - Date d'effet. - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012*

Le présent accord est en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée, avec une période d'expérimentation de 2 ans dans les régions volontaires, notamment les régions Bretagne, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais et Picardie. Cette expérimentation sera soumise à un bilan qui sera examiné par les membres de la CNPEFP de la

branche, en caotticoernn aevc les dvires pieneraatrs ayant participé à la msie en pacle du doissiptf de pérennisation de l'emploi dnas ces régions. Ttoutes décisions utiles d'adaptation ou de mioofdcniiats soenrt étudiées et présentées par la CPENFP de la branche. Celles-ci sonret eutnsie smeusois puor viloadtain à la coioimsmn mixte praairte de la banrche et fnerot l'objet d'un annveat au présent accord.

A l'issue de la période d'expérimentation et du bilan, le dpoiisstf de CDI emploi-formation srea généralisé aux erirspteens entrnat dnas le camhp d'application treairtoirl et géographique défini à l'article 1er ci-dessus, anisi qu'à lures salariés.

Article 8 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Sous réserve, en aotplcpiaïn des dnsiitiosps ttanriserios de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en normbe des osiaraonignts sylcadines représentatives de salariés dnas la branche, le présent arcod frea l'objet de la procédure relviatè au dépôt et à la deamnde d'extension conformément aux ditpisnsiois légales en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les paitres setianriags du présent arcod eedntnent fivarsoer dnas la bhacne de l'hôtellerie de plein air une démarche de développement dlbaure dnot l'emploi fiat pritae intégrante.

## Avenant n 5 du 31 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFP ; CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avannet s'applique aux salariés et aux ersierpntes dnot l'activité est définie à l'article 1.1 de la cevtonionn cetvollice nlaioinae du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocotrbè 1995 étendu.

Article 2 - Objet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anevant a puor oebjt d'intégrer dnas le ditosisipf prévoyance mis en palce par l'accord niaaontl de la brhance de l'hôtellerie de plein air du 9 mras 2004, le pnpicrie d'un tuax d'appel aablpipece aux ciostiatons du régime, sur une durée de 2 ans. Ce tuax d'appel pmeret de faire valier la catiosion caunonletlcrte fixée dnas l'accord noaitanl de prévoyance.

Article 3 - Cotisations applicables  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Ainsi, les cinitotsaos crdnensootapres snot fixées aux tuax sutainvs puor l'année 2012 :

Cttee démarche est fondée sur un dbuloè oeijbtcf :  
? d'une part, un oictjbef de pérennisation de l'emploi par un rcoerus privilégié aux crttnoas de taavrl à durée indéterminée suos moldtoauin du tmeps de travail. Puor arttednie cet objectif, les antcois menées dnevort poertr nnaometmt sur la diocvstaieriifn et l'enrichissement des métiers du tourisme, la raoeisnncsncae des compétences, la vsiitaaolorn des qnifaloiucis professionnelles, le développement et la diversité des compétences et la sécurisation des parcours plnisoneresfos pmenatrtt une mireellue mobilité au sien de la branche, mias également vres d'autres filières du trsmuoie ;

? d'autre part, un otbijcef de développement de la frmatioïn tuot au llog de la vie pnofroienlsslee par une intégration du tmeps de fomraoin dnas le tmeps de tvraail ectfif et la paotilfaicinn de clyces scscfusies de taavrl et de frmooatin dnas les coatrns de taavrl à durée indéterminée des salariés de la branche. Cet ojctebf drvea s'appuyer sur une decitoiafvisirn des oerffs de fruitmoon mldeuarois et de préférence de proximité, une pisre en cpomte ptpvcrisoeè des beoisns des epernitsres et des salariés de la branche, et un déploiement intensifié du trutoat en entreprise, en prlutciaier en ustailint les mrsuees énoncées dnas l'accord de bhrcnae ralitef à l'emploi des seniors.

Une tllee démarche diot être eipnrertse :  
? aevc la ctoirlobaaoln et le siutoen des initutsoinis et atrcues économiques et sociaux, ntoamnemt : l'administration du travail, les conilses régionaux, Pôle emploi, les AGEFOS-PME... Ces deerrins snerot sollicités à tuos les setdas de la démarche, selon lreus compétences et lerus meyons ;  
? après une période d'expérimentation tmiparoere auprès d'entreprises de régions vreaooilts dteis « régions pilotos », aifn de pmrtterere une asaynle et une évaluation des résultats obtenus, de procéder aux aménagements nécessaires avnat une généralisation à l'ensemble des ertpesniers de la branche.

? salariés non cadres : 0,70 % TA-TB (au leiu du tuax coenionnnvtel de 1 % TA-TB) ;

? salariés cderas : 1,50 % TA et 1,47 % TB (au leiu des tuax cvoenntniel de 1,50 % TA et 2,10 % TB).

Enfin, il est précisé que dnas le tuax de coaatstiins des salariés non cadres, la ctsiaootin rlativèe à la gnirtae retne éducation assurée par l'OCIRP, fixée dnas l'accord à 0,05 % TA-TB, est inchangée.

Détail des ctatosionis non-cadres (y cpmoirs saisonniers)

La ctosiatioïn des gaiearnts décès-invalidité aslobue et définitive, indemnités journalières et rtenes d'invalidité est égale à 0,70 % du saarlle anenul burt TA-TB, dnot 50 % snot pirs en crhage par l'employeur.

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur TA-TB	Part salarié TA-TB
Maintien de salaire	0,32	
Incapacité et invalidité		0,21
Garanties décès-IAD, accidentel, dlobue eefft et rnete éducation ou rtenè de conjoint	0,03	0,14
Total	0,35	0,35

Détail des citonoitass cadres

La cttiasioïn des graaitnes décès-invalidité asubloe et définitive, indemnités journalières et rtenes d'invalidité est égale à 1,50 % du silaare anenul burt tnhcare A et 1,47 % du sraalie anenul burt trachne B.  
La ctoiosatin de la tnahcre A est à la charge eslvxuièe de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,50	-	-

Incapacité et invalidité	0,35	-	-	0,41
Garanties décès-IAD, accidentel, d'obue effet et rtene éducation ou rente de conjoint	0,75	0,23	-	0,33
Total	1,50	0,73	-	0,74

La csimiomson paraitie de gtsoien du régime de prévoyance prévue à l'article 9 de l'accord ntoinaal du 9 mras 2004 procédera à un bilan, en rltaieton aevc l'organisme asursuer désigné, dnas les 6 mios siuavnt la clôtüre de l'exercice. Aifn de mreseur l'impact sur l'équilibre du régime conventionnel, un pinot de situation, sur la bsae des cotsniaitos du pmeirer setrmsee 2012 (du 1er jviaenr au 30 jiuin 2012), srea effectué lros de la cmioosin partiaire de prévoyance, qui sateurta sur la rcnuocitoden ou non du tuax d'appel, au puls trad le 30 semtbpere 2012.

Article 4 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dooiitpsnis légales en vigueur, acunue dérogation au présent avnanet n'est piblose par aocrd clecotilf d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 5 - Date d'effet, dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent annavet frea l'objet de la procédure d'extension

## Avenant n 6 du 15 mars 2012 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
Les dnsioiptios du présent avnanet podnrnt eefft à cetopmr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le présent aneanvt s'applique aux erspneirtes visées à l'article 1er de l'accord nntiaol du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la covnetoinn coelicvlte nioaltane de l'hôtellerie de plein air du 2 jiuin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otrbrcoe 1995 étendu.

Article 2 - Objet du fonds d'action sociale  
Les diotisnpiiss du présent ananevt prneodnrnt eefft à cpteomr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le fdnos a puor obejt de cteonisnr des aides ou secuors à titre ecpiexnntoel et/ou ponctuel, au prioft de psorenens dnnot la suotatiin matérielle, financière, pqyhiuse ou pyclooisghque est particulièrement dgine d'intérêt. Elles ont un caractère non contributif.

Article 3 - Bénéficiaires du fonds  
Les dsipitnoisos du présent avenant prnrenrdt eefft à cepomr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Les bénéficiaires snot les salariés cardes et non cadres, ptrnmeeans ou saisonniers, courtevs par le régime de prévoyance de la bnchrhae HPA assuré et géré par Himuans Prévoyance.

conformément aux doipnsstios de l'article L. 2261-15 du cdoe du tarival et de l'article L. 911-3 du cdoe du sécurité sociale. Le présent avnenat aynat puor efeit une bissae du tuax de ciisntaoots des rtsoantssisiers au régime, les preaits snraigaets conneneinvt qu'il pernd eefft à cmpteor du 1er jveainr 2012, puor une durée de 24 mois.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Compte tneu des résultats constatés sur le régime de prévoyance, les prnreteaias soiuacx de la bcahnre réunis en cosisommin mxtie paitrarie le 31 janvier 2012 ont décidé, en acrcod aevc l'organisme assrueur désigné, d'appliquer un tuax d'appel de 70 % sur les ctioiotsnas du régime de prévoyance prévues par l'article 11 de l'accord susvisé, à l'exception de ceells payées par les eplmreuos sur la trcnhae A des salariés cadres. En effet, cette dernière ne puet pas fiare l'objet d'une basise compte tneu du tuax de ctioiatson miuimnm imposé par les dtnoisiposs iescintrts dnas la cnietvoonn cvicollete nialtaone de rteiarte des cdraes du 14 mras 1947. En conséquence, le présent avneant met en palce les dipoisionsts ci-dessous exposées.

Article 4 - Mode de financement du fonds d'action sociale  
Les dospitoiinnis du présent avnenat proennrdt eefft à ctmeopr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le fdnos d'action sioacle est alimenté par duex meods de fnnecmaenit :

? un prélèvement de 1 % sur les citoosntias prévoyance du régime de la branche, déduit sur les fails de gsteoin de l'organisme désigné Hmniuas Prévoyance ;  
? un prélèvement de 15 % sur les excédents tcqiuhenes éventuels du régime de prévoyance de la branche.

Article 5 - Choix du mode de gestion du fonds  
Les dospisintois du présent aannvet pdnrreont eefft à ceptomr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Il est instauré une cimsmisoon prraatiie d'action solicae HPA, chargée de l'administration et du suvii du fdnos soiacl dédié HPA. Cette csmiosimon est composée d'un représentant de chucane des ontgaoranisis scliaidenys représentatives de salariés srtingeiaas ou adhérentes au présent aanenvt et de représentants de l'organisation snalicyde prtoalane en nborme égal à culei des représentants des salariés.

La gotsien du fndos d'action sialcoe est déléguée, puor une durée de 1 an reoilcbnucdte tacitement, sloen les critères définis par la cmiosmsion priaraatie d'action silocae HPA, à l'institution gsnirnaeitoe du gopure Humanis. Cttee gteosin déléguée frea l'objet d'un cpmtoe rdneu à la cosmmsioin prariaite d'action slioace HPA, sleon des règles définies dnas le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation cintesnoe à Hainums porrua pnedrre fin par décision de la csimoomsin piaairrte d'action saciloae HPA, mnaeyonnt un délai de prévenance de 3 mios avnat la dtae anniversaire.

Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension  
Les dpitsnoisos du présent anevnat prnrenrdt eefft à cepotmr du juor de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Les dinostiiposs du présent aenvnat penonrdt eefft à cspotmer du juor de sa signature.  
Il srea établi un nobrme snfsiafut d'exemplaires puor être reims à

ccunhae des periat sntaieiarq et efcuefetr les formalités de dépôt.

Sous réserve, en aipoplcatin des dnitpssoois tsarieionrts de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nbmroe des ootgsaiarinn sdylyneacis de salariés représentatives dnas la branche, le présent avennat frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux doniopstsiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du tivaarl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

### Avenant n 1 du 16 mai 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FCS CGT.

*En vigueur étendu en date du 16 mai 2012*

Les ptiares staragineis du présent avenant, réunies en csoiiommsn mxtie priaitare en dtae du 15 mras 2012, ont décidé de miiofetr le slige de l'association de gtoeins priaaire puor le fanemeincnt du douialge saicol dnas la brachne de l'hôtellerie de pieln air, tel qu'indiqué aux aleictrs 2.2, 2.3, 2.4 et 3 de l'accord noiatnal du 27 mai 2011 rtaelif au ficenmneant du paritarisme, étendu par arrêté ministériel du 29 décembre 2011.

### Avenant n 1 du 8 février 2013 relatif à la pérennisation de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013*

En raison d'une eruerr matérielle ptranot sur l'année de siatugne de l'accord-cadre rtaelif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la frioamton prelsosnoilefe dnas l'hôtellerie de pieln air, les ptaerriens scuoaix de la branche, réunis en cmismooisn mitxe paritaire, snot convenus, suos fomre du présent avenant, des diitsniosops ci-dessous.

Article 1er - Date effective de signature de l'accord-cadre  
*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013*

### Avenant n 7 du 8 février 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	La FNHPA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT ; La FTGA FO,

Article 1er - Objet du présent avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les dpiistisoons du présent aevnant pdorernt eefft à ctpomer du juor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 15 mars 2012*

Les pintreaes sucoiax de la barhnce de l'hôtellerie de pieln air, réunis en cmososiimn mxtie paritaire, snot cneovus de compléter et de mdoifieir l'accord pieosrensfnol de prévoyance du 9 mras 2004, aifn de créer un fdnos d'action sloacoie prévoyance dédié à la brnhcae de l'hôtellerie de peiln air. Le règlement du fnods d'action slocaie précisera les règles de fneonenomnctit du fnods et les modalités d'attribution des aides. Le fdnos siacol est dénommé « Fonds d'action soaclie prévoyance HPA ».

Article 1er - Dénomination de l'association paritaire  
*En vigueur étendu en date du 16 mai 2012*

L'association (loi de 1901) de getsion prriaiate puor le fiemnenant du dlgiuoae sicaol dnas la bahrncne de l'hôtellerie de plien air, tllee que créée par l'accord naitnaol du 27 mai 2011 étendu, est dénommée AGP-HPA.

En conséquence, les aretilcs 2.2,2.3,2.4 et 3 de l'accord ninoaatl du 27 mai 2011 étendu snot modifiés, le slgie AGP-HPA se suntiabtsut à cluei précédemment adopté dnas les actliers cités, à siaovr AGPF-HPA.

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 16 mai 2012*

Le présent avnaent enrte en vuuiger au juor de sa signature. Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nrbmoe des otanriongisas snedcaylis représentatives dnas la branche, le présent avennat est soimus à la procédure d'extension sleon les modalités et formalités légales en vigueur.

La dtae de sringutae indiquée dnas l'accord-cadre ci-dessus désigné (soit le 18 jevianr 2011) est rectifiée et remplacée par la dtae réelle et eivffetce de stnuigare didut accord-cadre, siot le 18 jaienvr 2012.

Article 2 - Terme de la durée d'expérimentation de 2 ans  
*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013*

En conséquence, la durée de la période d'expérimentation de 2 ans dudit accord-cadre, prévue dnas ses atlicers 1er et 7, a débuté, de manière effective, à ceotmpr de la dtae réelle de la sanrgitue de l'accord-cadre, siot le 18 jvainer 2012 et s'achèvera au puls trad le 17 jvniaer 2014.

Article 3 - Dispositions finales  
*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013*

Les aurts dipnsitoiss de l'accord-cadre deurmenet inchangées. Le présent anenavt etnre en vgueiur le juor de sa signature. En alpoiipcatn des dpiioisotnss tetorriinsas de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nrmbroe des ortinainsoags snacyildes de salariés représentatives dnas la branche, le présent aeannvt est suoims à la procédure de dépôt et d'extension seoln les modalités et les formalités légales en vigueur.

Le présent anevant a puor oejbt d'intégrer dnas le dstioiispf prévoyance mis en plcae par l'accord ntaoianl de la branhce de l'hôtellerie de pilen air du 9 mras 2004 et ses drveis avenants, le rcpseet de l'obligation ibcnamont à l'employeur de csiteor à heutuuar de 1,5 % TA des saleiars puor des gniaatres de prévoyance au pfiort des salariés cedras en exnaluct la gaanrtie metianin de siaalre qui ne puet pas être intégrée dnas ctete evnlpepoe (suite aux reaquemrs du ministère des aireffas seolaics et de la santé du 30 août 2012 cnanecrnot l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord natnaoil susvisé).

Article 2 - Augmentation des garanties décès des cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le phrpgaaeae intitulé « Otopin 1 » de l'article 4.1.3 de l'accord noiaiatl du 9 mras 2004 est remplacé par les dtissipinoos

seiatvnus :  
 « Capital décès : (option 1)  
 En cas de décès ttoeus cusaes d'un salarié cadre, il est versé un ctaaipl dnot le mnnotat est égal à :

? tuot salarié snas enaft à cgrhae : 400 % du srialae de référence ;  
 ? tuot salarié aevc un efannt à crhage : 500 % du silraae de référence ;  
 ? la maorjatoin par enaft à crahge est de 100 % du siaarle de référence. »

Les duex premiers alinéas du phpraagare intitulé « Otoipn 2 » de l'article 4.1.3 de l'accord nnitaaol susvisé snot remplacés par les diiotsposnis suetvinas :

« Cpaaitl décès + rteens (Option 2)

En cas de décès tueots cseuas d'un salarié cadre, il est versé un ctiapal dnot le montant est égal à 300 % du sraalie de référence qluele que siot la sttuaoiin de falimle du salarié.

Le nviaeu de la rtnee éducation est porté à 12 % du sliraae de référence jusqu'au 18e anniversaire.

Le naiveu de la retne éducation est porté à 17 % du sarlaie de référence jusqu'au 21e avneirnirase (26 ans si piusrutoe d'études). »

Le neaivu de la rente de coojinnt est inchangé.

Article 3 - Financement du régime  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Cotisations ceadr : tuax conventionnel

La citiooastn des giaetnars décès-invalidité abulsoe et définitive, indemnités journalières et rntees est égale à 1,90 % du sarilae anuenl burt trnahce A et 2,10 % du srialae anenul burt tcarhne B. La cioitosatn de la trcnahe A est à la chrgae exucslive de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,71	?	?
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58
Décès-IAD, accidentel, dubole efeft et rtnee éducation ou rtnee de conjoint	1,15	0,34	?	0,47
Total	1,90	1,05	?	1,05

Taux d'appel puor les années 2013 et 2014

Salariés cardes 1,50 % TA, 1,47 % TB (au leiu du tuax cnennenotiovl de 1,50 % TA et 2,10 % TB).

La ciaoistton de la thcarne A est à la chagre evlxicsue de l'employeur.

Les dsopisitnios ci-dessous annunlet et rmnpclaeet cleees prévues à l'article 3 de l'avenant n° 5 du 31 jvniaer 2012 étendu, pratnot sur le même objet.

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,00	0,50	?	?
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,41
Décès-IAD, accidentel, dbloue efeft et retne éducation ou retne de conjoint	1,15	0,23	?	0,33
Total	1,50	0,73	?	0,74

Article 4 - Date d'effet  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aavennt pnred effet à cpetomr du 1er jniaevr 2013. Il frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux doisisoptins de l'article L. 2261-15 du cdoe du tavaril et de l'article 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

denigrtais » et un ailtrce 5.3.1 intitulé « Préavis de démission des cerads degitainrs ».

Article 1er - Création d'un article 5.2.6 « Préavis de licenciement et heures de recherche d'emploi des cadres dirigeants »  
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le nevoul atrcile 5.2.6 sputile les diipnitsooss stnavueis :  
 « La durée de préavis de lcnemceinit des cderas dienatrigs (6e catégorie de la glilre de classifications), asini que les herues de rechchrhe d'emploi aexquuels ils pveunet prétendre dnuart ce préavis, snot négociées de gré à gré ertne les paiters au croatnt de tivaarl et prévues dès l'origine dnas le caotnrt des careds concernés.

A défaut de prévision ecxlptie de ces mnnteos dnas le carntot de traavil du carde dirigeant, il srea fiat aloiptiapcn des durées de préavis de lieecenmmit et des heures de rchcehere d'emploi, telles que déterminées par les dptsoioniss cennleinlvtooens en veigur puor les cdraes non dieagrtnis (5e catégorie de la glrlie de classifications). »

Article 2 - Création d'un article 5.3.1 « Préavis de démission des cadres dirigeants »  
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le nuvoel atrlcie 5.3.1 sptliue les dpisointisos stvniaues :

## Avenant n 29 du 11 avril 2013 relatif au préavis des cadres dirigeants

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Vu les artecils 5.2.2, alinéa 2, 5.2.3, alinéa 2, et 5.3, alinéa 2, de la cnnovieton colvcielte naonitale de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiuin 1993 étendue, rlefitas revemetecpisnt aux durées de préavis de licenciement, aux hueers de rcchrheee d'emploi paedntt le préavis de lecinemincet et aux durées de préavis de démission, Vu l'avenant n° 25 du 2 jluelit 2010, étendu par arrêté ministériel en dtae du 23 décembre 2010, protant miiofdanicots de ces articles,

les païreanerts sacioux de la brhance ont décidé, après négociations, de créer un arcitle 5.2.6 intitulé « Préavis de lncecimneiet et heuers de rrechehhe d'emploi des cedras

« La durée de préavis de démission des cadres (6e 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.

A défaut de préavis existant de cette nature dans le contrat de travail du cadre dirigeant, il sera fixé d'accord entre les parties de préavis de démission, telles que déterminées par les dispositions conventionnelles en vigueur pour les cadres non dirigeants (5e catégorie de la grille de classifications). »

Article 3 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

### 3.1. Caractère impératif du présent avenant

En application des dispositions de la loi du 20 août 2008

## Avenant n 8 du 13 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFP ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er 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 portant sur la garantie invalidité absolue et définitive (art. 4.1.4 « Invalidité absolue et définitive » de l'accord collectif national du 9 mars 2004 étendu)  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Les dispositions insérées à l'article 4.1.4 relatives à l'IAD prévues dans l'accord collectif national du 9 mars 2004 sont modifiées en conséquence et remplacées par :

« 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 tenue d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf. art. 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 en vertu de la 3e 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 essentiels de la vie ;

? soit en vertu d'incapacité permanente au titre d'un accident de 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 essentiels de la vie.

A la demande de l'intéressé, le capital pourra être versé en deux

conjuguées à celles de la loi du 4 mai 2004, les participants souhaitant expressément que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier.

### 3.2. Entrée en vigueur

En application des dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En outre, le deuxième vœu émis par les participants au premier.

Article 3 - Mise en conformité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Toutes références aux salariés désignés par l'appellation « cadres » ou « non cadres » sur l'ensemble du texte de l'accord sont supprimées et remplacées respectivement par la désignation « salariés cadres » et « salariés non cadres » et « salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ».

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er septembre 2013.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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 de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du dialogue social et du régime de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, il ne modifie pas le régime de prévoyance ainsi que son économie générale.

Il a pour objet de mettre en conformité l'accord professionnel relatif à la mise en place du régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance complémentaire.

Par conséquent, les participants de la branche HPA, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de compléter et de modifier l'accord professionnel par les dispositions ci-dessous énoncées.

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFP ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

## Avenant n 9 du 7 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Le présent anvaent s'applique aux etnsperires visées à l'article 1er de l'accord naitnol du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la cveiontonn cellotivce ntaloaine de l'hôtellerie de plien air du 2 jün 1993 modifié par l'avenant no 3 du 25 obrtoce 1995 étendu.

**Article 2 - Modification des conditions d'ancienneté**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A effet du 1er jjeanvr 2014, l'article 3 de l'accord ntainoal du 9 mras 2004 « Cidninotos d'ancienneté » est remplacé comme siut : « Les gnriteaas définies ci-après snot aucqesis dnas les ciiodnotns satvniues :  
Pour les salariés pearmnets (tous contrats) et les salariés srneoiinass :  
? gnriate décès-invalidité aobsule et définitive : snas ctoidnnd d'ancienneté ;  
? gaartnie indemnités journalières et rnetes : après 6 mios d'ancienneté dnas la bnahrce (sans ancienneté s'il s'agit de seiuts ou de conséquences d'un adeinct de trviaal ou d'une mdaalie professionnelle). »

**Article 3 - Modification des dispositions du maintien de salaire**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le début de l'indemnisation des indemnités journalières asini que le reovni (1) du telabau récapitulatif des durées d'indemnisation de l'article 4.2.3. A « Maitienn de srlaaie » snot modifiés à eefft du 1er jvenair 2014 cmome suit.

Ancienneté dnas la brcnahe	Durée toatle d'indemnisation
Moins de 6 ans (1)	60 jrous
6 à 10 ans révolus	80 jruos
11 à 15 ans révolus	100 jruos
16 à 20 ans révolus	120 jrous
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours

31 ans et puls	180 jours
(1) La gitanrae « mteainin de silarae » est otrveue aux salariés après 6 mios d'ancienneté dnas la branche, suaf s'il s'agit de siuets ou de conséquences d'un andicctet du taarivl ou d'une mdaliae piesonlenlsrfoe (pas d'ancienneté requise).	

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à cleels qui luer snot versées par le régime de bsaee de la sécurité scoliae :

? à cmpoetr du 1er juor d'arrêt de taiarvl en cas d'accident de travail, de tjaret ou de maïdale pnriseeflisone ;  
? à cmtpoer du 7e juor d'arrêt de tavaril en cas de maïdale ou d'accident de la vie privée.  
Les aeutrs distnisopios de l'article 4.2.3. A rtntseet inchangées.

**Article 4 - Mise en place d'une rente minimum garantie**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A eefft du 1er javienr 2013, les aielctrs 4.1.2 et 4.1.3 coannrcent les gnriateas décès snot modifiés cmme siut :  
Le motnant annuel de la rtene trameorpie d'éducation ou, le cas échéant, de la retne tepoairrme de cjoninot est au mniiumm égal à 1 400 ?.

**Article 5 - Financement du régime**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les citiootnass snot modifiées cmme suit (1) :

Salariés non caerds ne rnelveat pas des arectils 4 et 4 bis de la coovntien clettovce nltoniaae de 1947 (y cirmpos saisonniers)  
Taux conetinoenvnl

(En pourcentage.)

Garantie	Part polatnrae	Part siaaralle	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de slairae	0,45	?	0,45
Incapacité et invalidité	?	0,30	0,30
Décès, IAD, accidentel, dobule eefft et rtene éducation ou rnete de cjoonnt (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1

(\*) La prat cnpdsroeonart à la gatriane rnete éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.

(En pourcentage.)

Taux d'appel du 1er jnvaer 2014 au 31 décembre 2014

Garantie	Part ptaoanre	Part silarlaae	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de saaille	0,25	?	0,25
Incapacité et invalidité	?	0,16	0,16
Décès, IAD, accidentel, dlobue effet et rnete éducation ou retne de ciojnont (*)	0,03	0,11	0,14
Total	0,28	0,27	0,55

(\*) La prat capsroorndnet à la ginaarte rtene éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.

(En pourcentage.)

Salariés cadars raenvlt des atericls 4 et 4 bis de la covonietnn  
ctlcviolee nlanotaie de 1947  
Taux coneonninvtel

Garantie	Part prataolne		Part saillaare		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de sraaile	0,40	0,71	?	?	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, dulboe effet et retne éducation ou rnete de coinnojt (*)	1,15	0,34	?	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05	?	1,05	1,90	2,10

(\*) La part du cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.

(En pourcentage.)

Taux d'appel du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014

Garantie	Part patronale		Part salariale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	?	0,39	?	?	?	0,39
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,32	0,35	0,32
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de coexistence (*)	1,15	0,19	?	0,26	1,15	0,45
Total	1,50	0,58	?	0,58	1,50	1,16

(\*) La part du cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.

Les données ci-dessus mentionnent et comprennent celles prévues à l'avenant n° 5 du 31 janvier 2012 étendu.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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

## Accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Vu les dispositions prévues par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Les représentants sautoires 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 Ier) et, d'autre part, les conditions d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année (titre II).

Les parties conviennent que le présent accord a pour objet et pour effet de préserver et de 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 conviennent 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, conformément aux dispositions du titre II ;

? les dispositions de la branche visent à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où l'application du présent accord et à favoriser l'application du temps partiel ;

? 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 raison de la saisonnalité du temps de travail.

l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant a pour effet une amélioration du régime de prévoyance et une baisse du taux de cotisation des cotisants du régime, les parties conviennent qu'il prend effet aux dates indiquées dans chacun de ses articles.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les représentants sautoires 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 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la loi n° 1993-11 du 10 février 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

## Titre Ier Dispositions générales relatives au travail à temps partiel

### Chapitre Ier Durée du travail et modalités d'organisation à temps partiel

#### Section 1 Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel

Article 1.1 - Principes généraux définis par la loi  
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à 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 (1 102 heures par an).

Cette disposition, qui s'applique aux nouveaux contrats à temps partiel conclus à compter du 1er juillet 2014, prendra effet pour les contrats de travail à temps partiel en cours au 1er 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 rsoain de centntiroas posenelrnls ou de cmuul de preulsuis activités professionnelles, suos réserve de rrgneepueomt des hareiros de tiaravl sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.  
Enfin, la loi itrdrnoit la faculté d'une dérogation à la durée mianimle légale de taarvil des salariés à tepms patriel par vioe d'un arccod de bacnhre étendu. C'est dnas cette dernière hypothèse que s'inscrit le présent arccod collectif.

Article 1.2 - Dérogation conventionnelle dans la branche  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

A tirté dérogatoire, conformément aux dioopsintiss légales en vuugeir et cmtope tneu des particularités de la bnharce rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dnas la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation cleeinvlontne à la durée mianlime du tiarval à tepms pateirl de 24 heeurs par sanieme (ou l'équivalent msuneel ou annuel) aalclpbpie aux salariés à tpmes partiel, suos ctornat à durée indéterminée ou déterminée, dnot saisonniers, caedrs ou non-cadres, dnas les ctndiioons exposées ci-dessous :

? une durée miamnlie de 7 herues par seamine ou l'équivalent muesnel (30,33 hruees par mois) ou aunnel (321,4 herues par an) est fixée puor les scvieres ci-dessous définis.

A. ? Svirecs concernés : exuecsilnvent le srecive du ménage/propreté et le svecire de l'accueil/réception.

En ciearrtonpte de ce pnlehacr réduit de la durée mmlniaie de traival à tpmes partiel, les salariés concernés bénéficient des gniraetas ci-après.

B. ? Nautre des citonatrperes :

? un rupegneomrt des heeurs de tirvaal sur des journées (7 heeurs) ou des demi-journées régulières de 3 h 30, aifn de filtiecar le cmuul de purislues activités par le salarié à tpmes pitaerl ;

? une anuigtaotemn du tuax de la marjotoain puor herues complémentaires dès la première huere complémentaire effectuée et au-delà. En conséquence, puor les catorns de taiarvl à tepms prtial aanyt une durée mnmiaile de 7 heeurs par semaine, les hruees complémentaires effectuées à cureornnce de 10 % de la durée prévue dnas le crtanot sreont majorées de 20 % (au leiu de 10 %) et les heruus complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée prévue dnas le cntoart à corrcnucnee de 33 % de cttee même durée soenrt majorées de 30 % (au leiu de 25 %) ;

? Le cptome psnerenol de frooiamtn (CPF) des salariés à tpmes parteil visés par la dérogation cintololenenvne du présent aitrclre oiurvra droit, lros de l'utilisation par le salarié de ses dotirs à CPF, à un aebdmmonet de 35 hreeus puor les dneaemds de CPF fgnuarit sur une ltsie CONPAEF ou CEROAPF et de 70 hruees puor une fairmtoon fangirut sur la ltise de la CNPEFP de la bnahrce dnas la ltmie des hereus nécessaires puor le pejort de formation. Les epemroulys de la bcranche pouront prévoir des antmenobdes puls favorables.

Le salarié à tpmes petaril décidant de meisblor son CPF hros tpmes de tivairal puorra prétendre au même aobnemnedt de 35 hruees hros temps de trvaial puor les dmendaes de CPF fuirgant sur une ltsie CEAOPNF et sur la liste établie par la CPNEFP.

Ces aeonnmdebts snot psolbeiss dnas la limite des fdnos donslpbies par la brhance au titre de la période de pesotfornoiaialnissn ;

? des loiniitmts ccnoreannt les cupouers quotidiennes, à svaoir une seule cpouere ne ponavut être supérieure à 2 heures puor les cotrnas de tivraal à temps pieatrl aanyt une durée mlianmie de 7 heures par semaine.

La dérogation conolinnlvtee prévue ci-dessus s'ajoute aux dérogations prévues aux arti- cels L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du travail, à soivar :

? dmneade écrite et motivée du salarié puor une durée de taviaril moindre, en rsoian de crtnaiontes pnreeelnols ou de cumul de puoreliss activités professionnelles, suos réserve de reuergpoemt des harioers de taviaril sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;

? puor les salariés de mnios de 26 ans puoasirvnut luers études.

Article 1.3 - Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

La durée hebdomadaire, msnleluee ou auenllne de tiraavl à tpmes ptiaerl diot être expressément mentionnée dnas le cnaortt de travail, aevc les aeruts mnnoiets légales oiibreoatgs cnranceont

le tmeys paretil : qualification, éléments de rémunération, répartition de la durée du tiaravl entre les juors de la sameine ou les snemaes du mois, les cas dnas leuelqss une mdocofaiitin éventuelle de ctete répartition puet ivintneerr ansii que la nrtaue de cette modification, les modalités seoln leuelelsqs les hoieras de traavil snot communiqués par écrit au salarié, les letiims d'accomplissement des heerus complémentaires.

Les disitsooipns des acirltes 1.1, 1.2 et 1.3 mfneoiidt et repnamelct cleels définies à l'article 4 de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 rteiveals à la durée de tarvail du temps partiel.

## Section 2 Modalités d'organisation du temps partiel

### Article 2.1 - Limitation des coupures quotidiennes

*En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Compte tneu de la nutare de cinrteas emoipls (animation, entretien, ménage?) et de l'ouverture des sevecris à la clientèle, la durée des cuoueprs journalières est réglementée dnas les ctnonooids sventaus :

? puor les crntoas de taviaril à tpmes patirel de 7 hueres par sniamee (ou l'équivalent mneeuil ou annuel), la journée de taviaril ne puet comporter, qu'une sluee interruption, qui ne prorua pas être supérieure à 2 heerus ;

? puor les crntoas de tvairal à tpmes pieratl d'une durée supérieure à 7 heruus par siamene (ou l'équivalent munseel ou annuel), la journée de tivraal ne puet crotopmer que duex interruptions, dnas la ltmie du rpeset de l'amplitude journalière de tvraail de 13 heures. Dnas ce cas, suaf arccod exprès des salariés concernés prévu dnas le ctornat de tarvail ou l'avenant, l'entreprise diot gaaitnrr un tairval cntoinu d'une durée d'au moins 2 hreeus consécutives après la cuurpoe ou l'interruption.

En aucion cas les curpeuus ne saurenait être considérées cmmeo de tpmes de tvraail etceiff dès lros que les salariés snot liebbs de vuqaer à des otoccnuiaps personnelles.

Ces disstinpoios miefniotd et relcmnpaet ceels définies à l'article 5.5 de l'accord nonaatil du 23 mai 2000 étendu intitulées « Loittmian des cruopeus quitennoeds ».

### Article 2.2 - Conditions de recours aux heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2015*

Les heerus complémentaires snot les hreeus effectuées par un salarié à tpmes partiel, sur dnmadee de l'employeur, au-delà de la durée hbidemaradoe de tvaairil à tpmes prtial prévue dnas son cantort de travail.

En acplatpiion de l'article 5.5 de l'accord natonail du 23 mai 2000 modifié par les alitres 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiuin 2001 étendus, la ltime des heruus complémentaires pnouvut être effectuées dnas la brchne de l'hôtellerie de pelin air a été portée à 33 % de la durée cocaunlettire au leiu de 10 %, suos réserve de ne pas antdtreie ou dépasser la durée légale hadridembae du travail. Ce vloant d'heures complémentaires de 33 % de la durée de taravil cotrellctnuae ssopupe de ganaritr aux salariés à tpmes pitarel des ctatorns de trvaail ctrnmpoapot au mnios 3 h 30 de tariavl ctinounes par jour.

#### A. ? Rémunération des hreeus complémentaires

Ces hreeus fnot l'objet des maojnaiotrs suvatiens :

- 10 % de mtjoaraion dès la première huere complémentaire effectuée au-delà de la durée habamdoridee prévue au cntorat de taravil et à cecnrourcne de 10 % de ctete même durée. Il est rappelé qu'à trtie de compensation, puor les crtnaots de traival à temps pitarel aynat une durée mlnaiime de tairavl de 7 hreeus par semaine, cttee mjaaitoron est portée à 20 % ;

- 25 % de mijaaootrn dès la première hruee complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hdbmraedioae prévue au ctnaort de taiarvl dnas la ltmie de 33 % de ctete même durée (sans piovuor atrtidene ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à titre de compensation, puor les ctarnos de trvaail à tmeys patirel aanyt une durée mianimle de tvaairil de 7 hueres par semaine, cette mratjiooan est portée à 30 %.

Ces disisoontips miedfnot et releapncmt ceells prévues à l'article 5.5 de l'accord noaitan du 23 mai 2000 modifié par les aeirlcts 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiuin 2001 étendus pantrot sur la rémunération des hueres complémentaires.

#### B. ? Délai de prévenance du salarié à tpmes 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 rimés au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document rimé 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 compensation financière ou en repos fixée à 6 %. Cette compensation 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 minutes par heure modifiée, au choix du salarié.

Lorsqu'intervient 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 moyenné réellement appliqué 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 moyenné réellement accompli.

Ces dispositions s'appliquent 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît 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 porter sur une des raisons 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 s'appliquent 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 de 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 notification 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 compensation en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette compensation s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Soit elle est calculée sur le salaire horaire brut de base, soit elle 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur situation 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, notamment 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 à un emploi similaire à salaire équivalent.

## Article - Chapitre II Compléments d'heures par avenant

*En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Compte tenu de la saisonnalité de l'activité des entreprises de brachage et des variations d'activité liées aux modes de vie professionnels 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Les salariés à temps partiel sous CDI ou CDD, dont les saisonniers, présents dans l'entreprise sous contrat à temps plein, en vue d'obtenir de l'employeur un salarié nommé désigné temporairement absent, ou des propositions d'augmentation de la durée de travail temporaire 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 à un emploi similaire à salaire équivalent dont bénéficient par ailleurs les salariés à temps partiel (voir art. 1.5 ci-dessus).

#### Article 1.2 - Délai de prévenance du salarié à temps partiel *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Toute modification de la durée de travail des salariés à temps partiel visait 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 de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles avec une compensation 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Un tel avenant peut être conclu conformément pour les raisons suivantes :

- ? remplacement d'un salarié nommé désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité ?) ;
- ? suivi d'une formation par un salarié ;
- ? absence 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 modalités de son application (travail hebdomadaire ou annuelle, répartition des heures et rémunération). En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi sous contrat de travail remplacé, dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel.

La durée de travail 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 dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 17 juillet 2014-art. 1.)

L'article 1er de l'arrêté du 17 juillet 2014 est modifié par l'arrêté du 24 octobre 2014, JORF n° 0254 du 1 novembre 2014 : 117)

Article 2.2 - Avenant conclu au titre d'une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel initialement prévue

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

? remplacement d'un salarié nommément désigné (maladie, accident, maternité, congé de paternité) ;

? suite d'une formation par un salarié ;

? reconversion professionnelle d'activité ;

? activité saisonnière ;

? périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le vœu du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en ont exprimé la demande. L'avenant doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en précisant 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-dessus. 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 ne peut excéder la durée maximale 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 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 17 juillet 2014 - art. 1)

## Article - Titre II Dispositions spécifiques relatives à la modulation du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

Compte tenu, d'une part, des dispositions légales définies par l'article L. 3122-2 du code du travail et en raison, d'autre part, 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 partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.

## Chapitre Ier Conditions d'application

### Section 1 Modalités de mise en œuvre

Article 1.1 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cette formule 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 réserve de durée indéterminée ou sous réserve de durée déterminée, y compris les saisonniers.

Article 1.2 - Période de référence. – Durée minimale de travail

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

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, actuellement fixée par les parties (pour la durée des contrats à durée déterminée, notamment les saisonniers).

Le salarié à temps partiel est embauché sur une base hebdomadaire, soit à temps partiel, la durée du travail annuel ou sur la durée du contrat est définie en fonction de la base horaire collective du salarié à temps partiel, du nombre de congés payés acquis, du nombre de jours de repos hebdomadaires et du nombre de jours fériés chômés sur la période de référence (selon les mêmes modalités que les salariés à temps plein sous modulation).

La durée minimale de travail annuelle des salariés concernés, quelle que soit la nature de leur emploi, est de 24 heures par mois, sauf accord 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 professionnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de renoncement des hirondelles 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 prévaut sur la période de référence.

Article 1.3 - Variation des horaires

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

La durée de travail hebdomadaire peut varier entre huit et 34,50 heures par semaine, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Toute autre aménagement de travail inférieur peut être mis en place.

Les heures effectuées entre la base hebdomadaire moyenne et les heures effectuées en plus de la base hebdomadaire moyenne 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 art. 2.5 et 2.6 ci-dessus).

### Section 2 Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 2.1 - Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires

En vigueur étendu en date du 25 juillet 2014

Les horaires à temps partiel modulés forment l'objet d'une programmation annuelle sur 12 mois (12 mois consécutifs, ou année civile, ou exercice comptable...) ou sur la période de référence infra-annuelle correspondante (durée du contrat à durée déterminée, notamment 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 ajoutée au contrat de travail, soit inscrite en matière de compte de travail des salariés concernés en cas de modification de la programmation.

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît d'activité liés ou non à la saison, absence d'un salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles porteront sur 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 durée et les formes de modification 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 de travail ou de la répartition des heures devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et faire l'objet d'une information 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 notification en temps de travail ou de repos fixée à 6 %. Cette notification s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée sur le salaire de base de référence, soit sur le 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

##### A. ? Au paln 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 payés), le montant de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé du salarié concerné.

##### B. ? Au paln 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 principe remis à l'intéressé.

#### Article 2.4 - Contrôle de la durée de travail effectif *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Un contrôle du temps de travail effectif 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 paie de la durée du travail réellement effectuée (éventuellement avec un décalage de 1 mois si nécessaire).

#### Article 2.5 - Régularisation en fin de période annuelle *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

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 mensuelle 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 exception du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures vanent en dépassement de la durée mensuelle de travail prévue au contrat de travail fait l'objet d'une compensation fixée à 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée mensuelle 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 absences d'absence, maladie ou accident) pourront faire l'objet de récupérations dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont ajoutées au salarié.

#### Article 2.6 - Régularisation en cas de rupture du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

En cas de rupture du contrat de travail ou de période de modulation infra-annuelle (durée du contrat à durée déterminée, soit 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 mois de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée mensuelle contractuelle, il y a lieu de procéder à un rattrapage de salaire avec paiement de la compensation fixée à l'article 2.5 ci-dessus.

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conviennent le bénéfice, sauf si ces heures proviennent de l'objet d'une récupération pendant la période de préavis ou le dernier mois avant le terme du contrat à durée déterminée, soit 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 *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur situation 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 un accord 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, notamment 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 à un emploi similaire à salaire équivalent.

### Article - Section 3 Effets des dispositions du titre II du présent accord

*En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

Sous réserve de leur extension, les présentes dispositions sur le temps partiel modulé ou variable se substituent 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 à 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 concernent les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année.

## Titre III Dispositions finales

#### Article 3.1 - Hiérarchie des normes *En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014*

En application des dispositions légales en vigueur, les parties susdites conviennent, concernant les dispositions du titre Ier 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  
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

## Avenant n 1 du 24 décembre 2014 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

Vu l'accord collectif national sur le travail à temps partiel dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 22 mai 2014, étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2014 (Journal officiel du 24 juillet 2014), modifié par arrêté ministériel du 24 octobre 2014 (Journal officiel du 1er novembre 2014) ;  
En raison d'une erreur matérielle ponctuelle sur l'article 2.2.A du titre Ier, ci-dessous, de l'accord, les représentants sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus, sous réserve du présent avenant, des dispositions ci-dessous.

Article 1er - Rémunération des heures complémentaires  
En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

Le 2e trait de l'article 2.2. A intitulé « Rémunération des heures complémentaires » du titre Ier, ci-dessus, de l'accord collectif national sur le travail à temps partiel en date du 22 mai

## Avenant n 10 du 22 décembre 2014 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er 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 - Amélioration des garanties décès des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le montant du capital décès toutes causes d'un salarié non cadre ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 visé à l'article 4.1.2 de l'accord national du 9 mars 2004 est porté à 150 % du salaire de référence qu'il est de la somme de référence.  
La majoration par rapport à ce qui est prévu en l'absence de référence.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord a pour 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 a pour objet d'un sur les 3 premières années de son application. Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

2014, étendu, est modifié et remplacé par le pourcentage suivant : « ? 25 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée habituelle 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 entreprises de travail à temps partiel ayant une durée maximale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 30 % . ».

Article 2 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

### 2.1. Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties susdites conviennent que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

### 2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord a pour objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.  
Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3 - Amélioration des prestations en cas d'incapacité temporaire totale  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le montant des prestations en cas d'incapacité temporaire de travail (relais du montant de salaire) est augmenté de telle sorte qu'il n'y ait plus de distinction de montant en cas d'arrêt de travail consécutif à la vie privée ou à la vie professionnelle. L'article 4.2.3 B de l'accord national du 9 mars 2004 est remplacé comme suit :

« B. ? Incapacité temporaire totale (en relais du montant de salaire)

A 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 90 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.  
Dans le cas des salariés ne remplissent pas les conditions d'ouverture aux prestations en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus sont calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Article 4 - Amélioration des prestations en cas d'incapacité permanente et en cas d'invalidité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le montant des prestations en cas d'incapacité permanente et en cas d'invalidité est augmenté. L'article 4.3.3 de l'accord national du 9 mars 2004 est remplacé comme suit :

« 4.3.3. Montant des prestations »

### A. ? Incapacité petnaemnr

La rescocansnaie par la sécurité scoliae de la sboasillittain d'un état d'incapacité consécutif à un anedict du triaavl ou à une madiale psiorsenlnolfee dnot le tuax d'incapacité est fixé au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de sécurité saiolce ouvre dirot à une rtee d'un monant auennl de :

? 30 % du saarlie de référence puor une incapacité ptraemnene de 66 % ;  
 ? 10 % du srailae de référence puor une incapacité paeemrtne de 33 % et < 66 %.

Le pnimeat de ctete rntee est fractionné en qrtaue vteemsrens trimestriels, sur présentation des ouiragnix de la sécurité sociale.

### B. ? Invalidité

Le monantt aneul de la rtee versée en complément de celles de la sécurité scoaile est égal à :

? 30 % du sarliae de référence en 3e catégorie ;

? 30 % du sailare de référence en 2e catégorie ;  
 ? 20 % du saarlie de référence en 1re catégorie.

Le pieemnat de cette rtee est fractionné en qrtaue veremnests trimestriels, sur présentation des oaiugnix de la sécurité sociale. Dans le cas des salariés ne rlmprnsieast pas les ciditnnoos d'ouverture aux priseatnots en espèces de la sécurité sociale, les retens définies ci-dessus sronet calculées en complément d'une psteiaron sécurité siclaoe reconstituée de manière théorique. »

Article 5 - Financement du régime  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les ctoasintis snot modifiées comme siut :

Salariés non cadres ne rveanelt pas des alticres 4 et 4 bis de la ceiovnnton cilvlotcee ntiolane de 1947 (y cpomirs saisonniers)  
 Taux coonnineevtnl

(En pourcentage.)

Garantie	Part plraaotne	Part srlilaaae	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de sliraae	0,45	?	0,45
Incapacité et invalidité	?	0,30	0,30
Décès, IAD, accidentel, dbuloe eefft et rtee éducation ou rtee cionnjot (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1

(\*) La prat cnoesprnoart à la gtairnae rtee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB dupies le 1er jvnaeir 2013.

(En pourcentage.)

Taux d'appel au 1er jvnaier 2015

Garantie	Part pnrtaoale	Part slariaale	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de saailre	0,20	?	0,20
Incapacité et invalidité	?	0,12	0,12
Décès, IAD, accidentel, dulobe eefft et rtee éducation ou rtee coninjot (*)	0,03	0,10	0,13
Total	0,23	0,22	0,45

(\*) La prat cennpsoorrdat à la grnaitae rtee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB diepus le 1er jvaeinr 2013.

(En pourcentage.)

Salariés cadres revlaent des acrliets 4 et 4 bis de la covnotienn  
 ciovlctlee nanotlaie de 1947  
 Taux cinoneotnevn

Garantie	Part palnorate		Part saalarile		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de slaiare	0,40	0,71	?	?	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, dulboe effet et rtee éducation ou rtee cnijoont (*)	1,15	0,34	?	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05		1,05	1,90	2,10

(En pourcentage.)

Taux d'appel au 1er jvneair 2015

Garantie	Part pnrlaote		Part slaarilae		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de srialae	?	0,32	?	?	?	0,32
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,26	0,35	0,26
Décès, IAD, accidentel, dluboe effet et rtee éducation ou rtee connjot (*)	1,15	0,155	?	0,215	1,15	0,37
Total	1,50	0,475	?	0,475	1,50	0,95

(\*) La prat cnardrneospot à la gtnaarie rtee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, B diupes le 1er jnavier 2013.

Article 6 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avennat pnedra eefft le 1er jeanivr 2015 et puor les srneiiss à cotmepr de ctete date.  
 Les pertais saeraintigs du présent aanevnt s'engagent à etfecuefr les formalités de dépôt et à en ddneeamr l'extension

auprès du ministère compétent.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

### Accord du 26 mai 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FS CDFP ; CGT ; CSFV CTFP ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

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  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les entreprises doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche, AGEFOS-PME, une contribution au développement de la formation professionnelle 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 1er janvier 2016 sur les rémunérations 2015.

Article 3 - Contribution conventionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les entreprises sauront décider 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

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les garanties et de modifier les taux de cotisations.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en comité mixte paritaire, sont convenus 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.

salariale, pour tous les professionnels de la branche, quel que soit leur statut salarié.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une société gérée par la branche professionnelle.

Une annexe au présent accord récapitule les taux de contribution légale et conventionnelle, selon l'effectif des entreprises et par affectation.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Durée. – Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

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 premier jour du mois suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les parties prenantes 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 contributions mutualisées à même de permettre la poursuite de la formation professionnelle.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Tableau récapitulatif des taux de contribution à la formation professionnelle continue des entreprises et la branche HPA

(En pourcentage.)

	Moins de 10 salariés	De 10 à ? 50 salariés	De 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
Professionnalisation	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

**Avenant n 11 du 26 juin 2015 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de**

**prévoyance**

## Signataires

Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CDFP ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent annexe s'applique aux salariés et aux entrepreneurs 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 modifiée 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  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernent la « portabilité des droits de prévoyance » instaurés par l'avenant n° 2 du 21 juillet 2009 à l'accord s'appliquant 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 salariés de l'entreprise à compter du 1er juin 2015.

### a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien de la garantie des gains de l'ancien salarié en cas de cessation de travail, non consécutive à une faute lourde, orunvat dirot à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des gains est applicable à compter de la date de cessation de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du 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 arrondi au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des gains est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les gains maintenus au bénéfice de l'ancien salarié sont ceux en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le montant des gains ne peut être inférieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié s'adresse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotisations prévues au présent article, en fonction également des cotisations mentionnées ci-après ;

6. L'employeur signale le maintien des gains dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation de travail.

### b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des gains 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 cotisations chômage du mois précédent à celui pour lequel les cotisations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation de travail de l'ancien salarié du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficiaire des gains au titre de l'ancien salarié était

affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties d'incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues au A de l'article 4.2.3 du présent accord dites « mini-jour de salaire » ne sont pas prises en compte par la portabilité.

Les évolutions des cotisations du régime sont appliquées aux anciens salariés.

### c) Durée de la portabilité

Le maintien des gains prend effet dès le lendemain de la date de cessation de travail de l'ancien salarié.

Ce droit bénéficie du maintien des gains pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du 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, arrondi au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des cotisations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour toute autre raison n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des gains 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 de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de décès des droits de Pôle emploi, de décès).

### d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est constitué par le salaire de référence défini pour chaque gainier précédant la date de cessation de travail, à l'exclusion des sommes dues en vertu 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 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 cotisations intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

## Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2015.

Les parties s'entendent sur l'extension du présent accord.

## Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code de travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code de travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord national des salariés de l'industrie hôtelière de plein air 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 salariés et les représentants des salariés représentatives de salariés, réunis 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.

**Accord du 3 juillet 2015 relatif au**

**régime frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entrepreneurs de l'activité paraprofessionnelle relevant du champ d'application professionnel et tripartite de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (idcc 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 de 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 de la sécurité sociale ;  
? le maintien obligatoire des compléments de santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;  
? des garanties complémentaires 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 rattachée au présent accord en place un régime plus favorable que celui institué par 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 1er janvier 2016, lorsqu'elles sont en tout ou partie moins favorables, les modalités de ce régime doivent être adaptées en conséquence à la date du 1er janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le régime de frais de santé est défini en fonction de la situation de l'entreprise au 1er janvier 2016, lorsqu'elles sont en tout ou partie moins favorables, les modalités de ce régime doivent être adaptées en conséquence à la date du 1er janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le régime de frais de santé est défini en fonction de la situation de l'entreprise au 1er janvier 2016, lorsqu'elles sont en tout ou partie moins favorables, les modalités de ce régime doivent être adaptées en conséquence à la date du 1er janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, chaque entreprise rattachée au 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 agréé recommandé à l'article 11 ou contractant avec tout autre assureur de son choix, qui s'engage à assurer en œuvre l'intégralité du présent régime, y compris le respect de tous les dispositifs relatifs 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 annexes futurs.

Par conséquent, les parties signataires précisent formellement que les dispositions du présent accord et de ses annexes 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 certains salariés pourront d'ici la fin de l'année 2016 bénéficier 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 etc. de l'ensemble des salariés visés à l'article 3.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 de frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

## Couverture du socle obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises doivent au moins, selon les modalités fixées par l'article 3, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle obligatoire, et ce par acte, définie à l'article 4.

Les entreprises visées à l'article 2 doivent en outre s'attacher à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 6.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### 3.1. Caractère collectif

La couverture du socle obligatoire bénéficie à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er sans sélection médicale.

### 3.2. Caractère obligatoire

Tous les salariés concernés doivent d'une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1er bénéficier omnialement de la couverture du socle obligatoire, et ce par acte, à compter de leur date d'embauche.

Le caractère obligatoire résulte de la signature du présent accord. Il s'impose 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 cotisation.

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés, tous les dispositifs d'adhésion prévus à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenus, à l'exception de celui prévu pour les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations versées 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 fonction des cas, les personnes suivantes :

1. Les salariés et entrepreneurs bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, sous réserve qu'ils n'aient pas de contrat d'adhésion à l'assurance maladie au moment de leur embauche ;

2. Les salariés et entrepreneurs bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture de la sécurité sociale au moment de leur embauche ;

3. Les salariés bénéficiaires à temps partiel et intermittents de l'affiliation les autorisant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

4. 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 disposition peut jouer jusqu'à la date à laquelle les

salariés cessent de bénéficier de cette couverture. La demande de d'inscription doit être accompagnée d'un justificatif ;(1)

5. Les salariés bénéficiaires cotisent par une assurance individuelle de faits 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 avoir pour effet de jouer jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat comporte une clause de non-évaluation tacite, la dispense prend fin à la date de ratification ;

6. Les salariés qui bénéficient par ailleurs, au titre d'une adhésion obligatoire auprès d'un organisme agréé ou en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective résultant de l'un des dispositifs suivants :

a) Dnas le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire rattaché au régime mentionné au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (régime collectif et obligatoire) ;

b) Dnas le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des indépendants agricoles ;

c) Dnas le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la politique sociale complémentaire de l'enseignement ;

d) Dnas 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 politique sociale complémentaire de l'enseignement ;

e) Dnas 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 appartient aux salariés de justifier auprès de leur employeur de cette dispense.

En aucun cas, une adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés doivent être informés par écrit, auprès de leur employeur, de leur droit d'adhésion au présent régime et de l'ensemble des conditions requises, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de souscription doit 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. A défaut, ils sont affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de souscrire 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 souscription doit être effectuée au cours d'une année à l'employeur, celle-ci doit être adressée entre le 1er et le 31 décembre. L'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les cotisations d'affiliation lui sont adressées et la cotisation mensuelle est prélevée sur le salaire de paie.

Les salariés ayant cessé d'être affiliés à l'assurance peuvent à tout moment renoncer sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera irrévocable pendant 2 ans.

### 3.3. Etablissement d'un contrat de travail au socle obligatoire aux cotisations du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture du socle obligatoire par une souscription facultative souscrite individuellement par chaque salarié et dans le cadre d'une souscription spécifique.

Par ailleurs, il convient d'entendre :

1. Le conjoint non divorcé ni séparé de corps (séparation judiciaire ou absence dès lors qu'elle est constatée à l'état civil).

Est assimilé au conjoint :

? la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs)

; ? le conjoint n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base ? plafonné ?, indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) ;

? le conjoint ayant un revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base ? plafonné ?, indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) et dont le revenu de la fortune d'un particulier est inférieur à celui délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun. Le conjoint 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 allocation familiale en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et rattachés 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 poursuivants 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 embauchés) ;

? 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 21<sup>e</sup> anniversaire.

(1) Le point 4 de l'article 3.2 est à effet du 1er novembre 2019. (Article 2 de l'avenant n° 4 du 3 février 2020-BOCC 2020-17)

### Article 4 - Prestations obligatoires minimales En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les prestations de la couverture du socle obligatoire doivent bénéficier à minima, et ce par acte, à chaque salarié mentionné dans l'annexe jointe au présent accord.

## Article - Couvertures optionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Deux options sont prévues au profit des améliorations de garanties au-delà du régime minimum obligatoire des entreprises.

Les cotisations sont rattachées à ces cotisations optionnelles soit dans le cadre d'une adhésion collective à titre facultatif, soit dans le cadre d'une adhésion individuelle pour l'ensemble des salariés déjà cotisant 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  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

La couverture du socle obligatoire est mise en œuvre conformément aux dispositions 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 susvisé est un contrat « résiliable » 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 décision administrative, afin de rester conforme au caractère responsable.

Article 6 - Cotisations et répartition  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

6.1. Citations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). 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 1er janvier), par voie réglementaire.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance susvisé auprès de l'organisme agréé recommandé, devront verser une prime en contrepartie au minimum de 50 % de la cotisation globale correspondante à la contribution obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prime en contrepartie 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 l'adhésif intéressé).

6.2. Modalités concernant les cotisations

Les salariés acquiescent volontiers à la quote-part de la cotisation " salarié " dont le montant ne peut excéder 50 % de la cotisation globale (hors cotisations facultatives).

1. 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 participer pour tous les épaves de la branche les frais suivants :

Régime général d'assurance maladie

(En pourcentage.)

Structure de cotisation régime général	Cotisation aifcs
Salarié	0,86 du PSMS
Conjoint	0,99 du PSMS
Enfant	0,65 du PSMS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

Structure de cotisation régime local Alsace-Moselle	Cotisation aifcs
Salarié	0,35 du PSMS
Conjoint	0,40 du PSMS
Enfant	0,27 du PSMS

L'organisme recommandé s'engage également sur les points suivants :

- un délai 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 3e contrat 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 servent au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, soit à la charge exclusive du salarié.

2. Cotisations en cas d'adhésion à d'autres organismes que l'organisme recommandé

Les salariés de la branche, qui ne souhaitent pas adhérer à l'organisme recommandé par la branche, peuvent choisir auprès de leur 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 agréé recommandé devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins égales à celles du régime de référence *pour une cotisation égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé*(1), en respectant la répartition d'au moins 50 % à la charge de l'employeur.

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils concernent à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 et à l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Article 7 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'adhésion du salarié à la couverture obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant toute période, d'un minimum de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rejets d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaires dans le cadre d'une éventuelle facultative de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une cotisation 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 indemnité dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soins familiaux, 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

8.1. Maintien des cotisations de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés adhérents volontiers au titre de la couverture du

solce orliaotgibe et, le cas échéant, au ttrie de l'une des cruvoerteus olepnloiets bénéficiant du mitenain à trtie gratuit, c'est-à-dire snas ctniropearte de cotisation, de ces ceturvuoeres en cas de cstioean du cnarott de tarvail non consécutif à une futae lodure ovaurnt doit à pisre en caghre par le régime d'assurance chômage, dnas les ctnnidoios fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, nnemtoamt :

1. Le meainitn de la cutouvrrree est acblpiplae à cmpteor de la dtae de cessoioatn du carotnt de tavaril et pnadent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du diener cnatrot de tirvaal ou, le cas échéant, des dreneirs cntoars de taviarl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant arrindoe au nmobre supérieur, snas poviur excéder 12 mios ;
2. Le bénéfice du miaientn de la cveturruoe est subordonné à la cointiodn que les doirts à rroubenmmteses complémentaires aient été otevrus chez le deirner eylmoeufr ;
3. Les getinaars mienetnaus au bénéfice de l'ancien salarié snot celes en vuuegir au tirtte du présent aroccd ;
4. L'ancien salarié jiftisue auprès de son osnrmiage assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de meaiintn des garanties, des cooidtnins prévues au présent aicrtle ;
5. L'employeur snialge le maetinin de ces graaneits dnas le cctefriiat de tiraavl et iomfrne l'organisme arsueusr de la cissetaon du cntraot de trivaal mentionnée au piremre alinéa.

Ces donpsiiitoiss snot acalbippels dnas les mêmes cotinoidns aux atnyas doit du salarié qui bénéficiaient eefeectvmfnt des gentairas à la dtae de csstioean du cornatt de travail.

8.2. Mniieatn à l'identique de la ctevuorure obratloige et des ctueouerrvs onoeetnlipls : aicltre 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi « Eivn » élargi au bénéfice des anatys droit

L'organisme aueussrr recommandé psropoe en peremir leiu une cruvoevte faris de santé identique, snas coitinodn de période prroitboae ni d'examens ou qiaersnoenuts médicaux au pfiort des aenncis salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pensoin de ratreite ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reevnu de remplacement) et au pfiort des psonerns getnriias du chef de l'assuré décédé.

Les gatanries muanteenis snot cllees dnot bénéficiaient le salarié et éventuellement les atnyas driot au mnemot de la coisteasn de son crtonat de traavil ou à la castiseon du mientian des gatiearns visé à l'article 8.1.

Sous réserve d'être informé par l'employeur, lros de la caoetissn du cornat de tavaril ou lros du décès du salarié, l'organisme aeuussr aerdersa une porptioois de mitaeinn iiedudvnil de la ctoeruurve aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cteomp de la dtae de citassoan du ctonart de tvariarl ou de la fin de la période de minietan des gretinaas au trite de la portabilité ou du décès du salarié.

La dadmnee de matieinn à l'identique diot être adressée decnitemret par l'ancien salarié à l'organisme areuussr chosii dnas un délai de 6 mios saivnut la rtruupe de son ctoanrt de tvarail ou de la cesosiatn du mainietn des gteanairs visé à l'article 8.1.

En cas de décès du salarié, les atnyas dorit pnuevet bénéficiant de cttee cvteuourre à l'identique puor une durée miamlxae de 1 an, suos réserve d'en farie la dname de dnas les 6 mios snuavit le décès et snas ctreanioprtte de cotisation.

Les résultats teqheucnis afférents à ces mitaeinns à l'identique snerot présentés à la cosioimmsn de sivui du régime de cvtoeurruue des fiars de santé.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne soutihae pas bénéficiant d'un mineaitn à l'identique, des fromules detis d'accueil snaadtrd lui sroent proposées par l'organisme arsueusr choisi.

Cotisations prévues puor le mteinian d'une ctrveouue iddlvniuleie intqeuide à la cuvoetruue obligatoire

Régime général d'assurance maladie

	Cotisation par pesonore en pregcantoue du plfoand meesnul de la sécurité sociale
Ancien salarié et cnonijot d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,86 %
Adulte 2e année	1,07 %
Adulte 3e année	1,29 %
Enfant	0,65 %
Conjoint de 1 aneicn salarié (hors cjoniont de salarié décédé)	1,29 %

Régime lcoal d'assurance mildaae Alsace-Moselle

	Cotisation par pnneorse en pgouacntere du pfnolad mseenul de la sécurité sociale
Ancien salarié et cnoijnot d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,35 %
Adulte 2e année	0,43 %
Adulte 3e année	0,52 %
Enfant	0,27 %
Conjoint de 1 acenin salarié (hors cnjoniot de salarié décédé)	0,52 %

Un meniitan des tuax de caiotstoin sur 2 ans est prévu, hros mioitdfaonics réglemantaies ou législatives, hros désengagement de la sécurité sociale.

Les coitnaisots ci-dessus pennernt en cpmtoe la gratuité à ptairr du 3e efnant affilié.

Cas des sioianrnnses au cruos de l'intersaison :

Le snosineiar puet bénéficiant de la portabilité des dirots prévue par l'article 8.1 à l'issue de sa saison. Au temre de la période de maintian des diotrs au tirtte de la portabilité des garanties, les sniaonrsies pveenut miiatennr luer crvurtoeue au cours de l'intersaison, en svcrinausot un cnrotat iuiveddinl prévoyant le mtieinan de geaitanrs iueneidqts à celles dnot ils bénéficiaient en tnat que salarié, et au triaf prévu ci-dessus puor les « licenciés ».

L'ancien salarié soaiesnnir bénéficie de ce meinatin mnannyoet le pneieamt de l'intégralité de la caototsiin à sa chgrae exclusive.

## Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de sfisataire aux dinioispstos de l'article L. 912-1, I, du cdoe de la sécurité sociale, le présent aorccd prévoit des greitaans ctcoevliles présentant un degré élevé de solidarité. Les eiprtesnres visées à l'article 1er drovnet reetecpsr les gaaertnis ceitlvlecos présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Article 9 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

9.1. Matnont des cooiasttns affecté au fmniencanet des gniaartes cvlctleicos présentant un degré élevé de solidarité

Un fnods de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cnoattiisos acquittées par les elmpeyruos et les salariés, affecté au fneaciemnt de diisnitspoos et de grtaenais cilloectevs 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 l'employeur a adhéré pour la couverture des obligations découlant du présent accord.

## 9.2. Attributions de la branche

Les dispositions du présent accord ont pour objet de déterminer les conditions de prévention de la pénibilité au travail dans le secteur de l'hôtellerie de plein air.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'entreprendre une démarche de dialogue social auprès des représentants de la branche, afin de déterminer un plan d'action.

Les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé à l'article 11 ci-après doivent 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 indiquer le versement d'une contribution de 2 % des cotisations, affectée au financement des actions prévues par le présent accord en matière de solidarité et de prévention.

Les entreprises adhérentes au présent accord doivent également manader l'organisme recommandé ci-après pour vérifier la mise en œuvre des présentes dispositions. Pour ce faire, les entreprises sont 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, qui devra mentionner l'application des présentes dispositions en matière de solidarité et de prévention.

## Pilotage du régime et organisme assureur recommandé

Article 10 - Suivi du régime complémentaire frais de santé  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

À l'issue d'une procédure d'appel formalisée à la demande de l'assuré que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises adhérentes ont choisi de recourir aux représentants élus de la branche d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de la couverture du présent régime « frais de santé », à l'organisme assureur suivant :

## Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Vu l'accord interprofessionnel relatif au travail à temps partiel dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 22 mai 2014, étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2014 (Journal officiel du 24 juillet 2014), modifié par arrêté ministériel du 24 octobre 2014 (Journal officiel du 1er novembre 2014) ;  
Vu les dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014

et de l'Union Prévoyance, institut de prévoyance régi par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

Les modalités d'organisation de la représentation sociale sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties s'engagent à se réunir au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 12 - Effet et durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2016.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 13 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé solennellement les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et faire 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.

## Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Garanties santé. - Régime général à adhésion obligatoire(1)

À compter du 1er janvier 2020

Les cotisations sont imputées sur la déduction du salaire brute française, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les cotisations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Coordonnée collective.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc\\_20200017\\_0000\\_0007.pdf&isForGlobalBoc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200017_0000_0007.pdf&isForGlobalBoc=false)

(1) Annexe étendue sur la réserve du rattachement du régime des cotisations relatives à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides individuelles et personnelles associées au chapitre 3 du titre II de la loi des prestations et prestations prévues à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

relatives au régime des cotisations de fin de carrière ;  
Vu l'article 1.2. B du titre Ier, chapitre Ier, sous-section 1, de l'accord, qui prévoit, à l'exception de la dérogation conventionnelle des salariés à temps partiel visés par la dérogation (services du ménage/ propreté et des services de l'accueil/ réception) sera alimenté dans les mêmes conditions que ceux des salariés à temps plein,

les représentants sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, ont constaté que la convention négociée dans l'accord interprofessionnel relatif au travail à temps partiel du 22 mai 2014, alors que le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 n'était pas paru, n'est pas adaptée et génère en outre un coût supplémentaire et supplémentaire pour les entreprises de la branche.

En conséquence, ils sont convenus, par le présent avenant, de modifier le principe d'un agencement de l'acquisition du CPF sur ceux des salariés à temps plein, tel que prévu dans l'accord pour les salariés à temps partiel visés par la dérogation conventionnelle, par la mise en place d'une partiellement d'abondement du CPF pour ces mêmes salariés, et ce dans les conditions suivantes.

Le troisième tiers de l'article 1.2. B intitulé « Nature des contreparties » du titre Ier, chapitre Ier, section 1, de l'accord conclu sur le travail à temps partiel en date du 22 mai 2014 étendu est modifié et remplacé par le présent article :  
« Le temps partiel de financer (CPF) des salariés à temps partiel visés par la dérogation conventionnelle du présent accord ouvre droit, hors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, à un aménagement de 35 heures pour les femmes de CPF travaillant sur une liste CNEOPAF ou CEPRAOF et de 70 heures pour une femme travaillant sur la liste de la CEFNPP de la branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la branche pourront prévoir des aménagements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de modifier son CPF hors temps de travail pourra prétendre au même aménagement de 35 heures hors temps de travail pour les femmes de CPF travaillant sur une liste CNEOPAF et sur la liste établie par la CPNEFP. Ces aménagements sont prioritaires dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation. »

## Avenant n 1 du 29 janvier 2016 à l'accord relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; Fédération du commerce et des services CGT.

Article 1er - Modification de l'article 6.2 « Modalités concernant les cotisations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6.2 de l'accord conclu le 3 juillet 2015 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés acquittent une quote-part de la cotisation ? salarié ? dont le montant ne peut excéder 50 % de la cotisation globale (hors cotisations facultatives).

### 1. 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 participer pour tous les salariés de la branche les frais suivants :

Régime général d'assurance maladie

(En pourcentage.)

Structure de cotisation régime général	Cotisation affc
Salarié	0,86 du PSMS
Conjoint	0,99 du PSMS
Enfant	0,65 du PSMS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

Structure de cotisation régime local Alsace-Moselle	Cotisation affc
---	-----------------

### 2.1. Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises conviennent expressément que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

### 2.2. Entrée en vigueur

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

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Salarié	0,35 du PSMS
Conjoint	0,40 du PSMS
Enfant	0,27 du PSMS

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 3e enfant affilié.

Parallèlement à leur cotisation obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs droits (enfants et/ ou conjoint) tels que définis par le présent accord, pour l'ensemble des salariés dont ils bénéficient au titre du régime. Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de cotisation en adhérant à des cotisations supplémentaires facultatives.

Les cotisations supplémentaires s'ajoutent au montant des cotisations facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, soit à la charge exclusive du salarié.

### 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 conclure auprès de leur 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 souhaite pas être assurée par l'organisme recommandé devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des cotisations au moins égales à celles du régime de branche pour une cotisation égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé(1), en respectant la répartition d'au moins 50 % à la charge de l'employeur. »

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils concernent la liberté de conclure et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 et à l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Article 2 - Actualisation de l'annexe I  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe I à l'accord conclu le 3 juillet 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 3 - Dispositions finales. – Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il n'est pas auement dérogé aux dispositions de l'accord collectif du 3 juillet 2015 dont le présent avenant et son annexe I font partie intégrante.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2016.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et d'enregistrement de l'extension auprès du ministère compétent, selon les dispositions légales en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont signé l'accord collectif du 3 juillet 2015 portant sur la mise en place d'un régime de santé, avec pour objectifs, d'une part, d'assurer un socle impératif de garanties minimales et, d'autre part, de permettre des aménagements plus favorables concernant le régime conventionnel ainsi institué.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'article 6.2 de l'accord collectif du 3 juillet 2015 relatif au régime de santé.

Il a été également décidé de reprendre le tableau de l'annexe I « Garanties santé », dans lequel figurent les prestations minimales de couverture, dont bénéficient également les salariés.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### Garanties santé. ? Régime général à adhésion obligatoire

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

Garanties y compris les remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les cotisants en cours ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Honoraires, honoraires CAS	125 % de la BR
Honoraires, non honoraires CAS	100 % de la BR
Frais de séjour	100 % de la BR
Chambre particulière	?
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	?
Forfait hospitalier	100 % des FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 %
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, honoraires CAS	125 % de la BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non honoraires CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, honoraires CAS	125 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non honoraires CAS	100 % de la BR

Imagerie médicale et actes d'imagerie, honoraires CAS	125 % de la BR
Imagerie médicale et actes d'imagerie, non honoraires CAS	100 % de la BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Prothèses auditives, pleins et partiels de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Autre matériel remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 %
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors médicament remboursé à 15 %)	100 % de la BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prothèse bucco-dentaire, parodontologie	100 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	140 % de la BR
? couronnes, bridges et ponts de bridges	
? couronnes sur implant	
? prothèses dentaires amovibles	
? réparations sur prothèses	
? Inlays-cores	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale :	?
? couronnes et bridges	
? prothèses dentaires provisoires	
? réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	?
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	?
Implants (implant + pièce implantaire)	?
Frais d'optique	
Un équipement (1 paire + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)	
Équipement composé de 2 verres « simples » (verres simple avec sphère comprise entre ? 6 et + 6 et cylindre ? 4)	100 %
Équipement mixte composé d'un verre « simple » et d'un verre « cylindrique » (verres pour lunettes multifocales ou progressives sphéro-cylindriques avec sphère hors zone ? 8 ou > + 8 ; verres multifocaux ou progressives sphériques avec sphère hors zone ? 4 ou > + 4)	150 %
Équipement composé de 2 verres « complexes » (verres simple avec sphère > ? 6 ou > + 6 ou cylindre > 4, verres multifocaux, verres progressifs)	200 %
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % de la BR

Lentilles non remboursées par la sécurité sociale (y compris jetables)	?
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	?
Maternité et adoption	
Allocation nicanssae ou adadopotr (doublee en cas de nsecsaains ou d'adoptions multiples)	?
Prévention et aeturs soins	
Cure tmhelare remboursée par la sécurité soclaie : heoiarrons et soins	?
Forfait puor crue thelamre remboursée par la sécurité sociale	?
Médecine docue (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	?
Traitement aabatintc remboursé par la sécurité sociale	?

Pharmacie peitscrre par un médecin non remboursée par la sécurité sociale	?
Pilules cnceepoitarvts non remboursées par la sécurité sociale	?
Vaccins pitrsrce non remboursés par la sécurité sociale	?
Vaccin antigrippal	?
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soalice (2)	Pris en charge
<p>(1) En suetr non conventionné, les rnsoturmebes snot effectués sur la bsae du triaf d'autorité.</p> <p>(2) Ces actes snot pirs en cagrhe dnas la ltiime des poiantests gtiraanes par le contrat. Le détartrage est remboursé dnas la lmiite prévue par le psote sonis dentaires.</p> <p>BR : bsae de rreombumsneet de la sécurité sociale.</p> <p>CAS : cotanrt d'accès aux soins.</p> <p>FR : faris réels.</p> <p>MR : monatnt remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : pfoald msuneel de la sécurité saolcie en veiuur au 1er jevianr de l'année (3 218 ? au 1er jnevair 2016).</p>	

## Avenant n 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT
	FGTA FO
	CSFV CFTC
	FS CFDT
	INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

Les peiaeranrts soicuax de la bcrahe de l'hôtellerie de pieln air, réunis en coismiomn mtixe pariirtae du 24 jiuin 2016, ont décidé, après discussions, de moefidir l'article 6.1 de la ceotiovnnn coleictvle nailaonte du 2 jiuin 1993 étendue par arrêté du 15 oorbcte 1993, dnas les cnoitoids saieuntvs :

Article 1er - Modification de l'article 6.1 intitulé « Définition du caractère saisonnier d'un établissement »

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

L'article 6.1 est modifié et remplacé, à cpotmer de la dtae d'application du présent avenant, par les dsitiooinpss rédigées cmome siut :

« Les cpnimags par encssee dvoient être considérés comme des établissements saisonniers, qluee que snot la durée d'ouverture. Pour les cgipamns qui ne snot pas ovtures au plbuic ttoue l'année, la soasin csnropeord à la période d'ouverture au public, précédée de la préparation de l'ouverture et siuvie de la période des truaavx de clôture et d'inventaire, puor les eliopms concernés, dnas la liitme d'une durée malxmiæ totale de 8 mois.

## Accord du 7 septembre 2016 relatif au financement des frais de jury

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT
	FGTA FO
	CSFV CFTC
	FS CFDT
	INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Les paaertneris suocaix de la branche, réunis en cmoimsoin

Pour les canpgmis qui snot otveurs au pilubc toute l'année, la soiasn cospnorerd à la période où snot puor des ronisas climatiques, snot compte tneu des meods de vie celiltcfos (vacances, congés, potns ?) une pnitoe dalbrue de fréquentation est hlitabemneulet constatée et se répète chquæ année à des dtaes à peu près fixes.

Les conratts de tivaral à durée déterminée cnclus puor friæ fcaæ à la saison, tlele que définie ci-dessus, snot d'une durée d'au mmauxim 8 mois, rmevelnneltoeus inclus. L'emploi de penersnol paenenmrt dnas les campings, quoad il est possible, s'effectue suos coratnt à durée indéterminée.

Les teexts en matière de travail seoiinnsar snot appecllabis conformément aux donipoistiss légales, réglementaires et connveteonlleins en vigueur. »

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

### 2.1. Hiérarchie des normes

En appitcoilan des dipnisiotsos légales en vigueur, les preiraetns siacoux rneapellt expressément que les arcocds collectifs, de rnag inférieur à ceuli du présent avenant, ne pvueent déroger aux doiotssnpiis de ce dernier, suaf dnas un snes puls faavbolre aux salariés.

### 2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du reepcst des ciotondins de validité tleles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aanenvt frea l'objet de la procédure rlatveie au dépôt et à la dmenad d'extension conformément aux diootipnsiss légales en vigueur.

Il enrerta en vigueur le lemdiaenn du juor de la dtae de piotruan au Jaruonl oifficiel de son arrêté d'extension.

mtixe pitraaire en dtae du 7 smeretpbe 2016, snot cuvnoens des diospnotsis sieuatnvs :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Les ptirnareas suaciox de l'hôtellerie de pilen air eeetdnnt fireavsor la priattacoipin des salariés de la bhnrace asnii que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des mrbemes de la CPNEFP, aux jruys d'examen ou de vidialoatn des auqcis de l'expérience, en petilariucr puor le(s) CQP de la branche.

Pour cela, ils stoiahnuet meslbiior luer coiuttniborn cnielnotnelove puor pdnrree en cghrae les faits afférents loruqse le jruy irtvneniet puor délivrer une citaeiioctrn isnrictæ au RCNP ; Ces faits coenurvt les faits de transport, d'hébergement et de ruosretatain aisni que la rémunération du jruy salarié et les

contiaotss sliacoes oliaetbgjors qui s'y rattachent.  
 Les ptieerarnas siuoacx prévoient une psrie en crage de ces firas par l'OPCA, sleon les modalités et les critères qui snerot proposés par la soeticn prnsefslolnoeie priariaae au CA de l'OPCA.  
 Ces firas sernot financés sur la bsaee de juicisftfiats cmeanpornt la caionvocotn au jruy d'examen, les jitufsftaiics des frais demandés en resbemroemnt et l'attestation de présence signée par les mebemrs du jury.

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Article 2

## Avenant n 2 du 26 septembre 2016 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Préambule

Le présent avenant a puor objet de mfedioir les gairtneas prévues à l'annexe I de l'accord ceolciltf du 3 jleliut 2015.

Article 1er - Actualisation de l'annexe I  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La bsaee des patniorsets des gateniars prévues ci-après est redéfinies en ptruenaocge de la bsaee de rmusemeebonrt de la sécurité sacloie :  
 ? hearoonris sritganaeis ? CAS ;  
 ? pttiee crughriie et atecs de spécialité ? searaitgins CAS ;  
 ? iareimge médicale et actes cilnieuqqs d'imagerie ? satniriegas CAS.  
 La ptorastien de la gaitrnae « arute alarlgipapee remboursé par la sécurité silaoce » est modifiée à 100 % BR.  
 L'annexe I à l'accord cictellof du 3 jliulet 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2 - Dépôt. – Entrée en vigueur  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il n'est pas anmteuret dérogré aux disositnpois de l'accord ctlielcof du 3 jluelit 2015 dnnot le présent avnneat et son axnnee I fnnot priate intégrante.  
 Les diistoonspis du présent avnneat pnnenret efefit le 1er jineavr 2016.  
 Les pietars seiagtirnas du présent aennvat s'engagent à efeutcfre les formalités de dépôt et d'en dnedeamr l'extension auprès du ministère compétent, sleon les dotosiipiisns légales en vigueur.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I

Garanties santé. ? Régime général à adhésion oilabtoirge

Les gitnaaers ci-après s'appliquent dnas le crade du poucarrs de soins. Dnas tuos les cas, les ruenrstmeobmes snot limités aux firas réels.  
 Garanties y cromptis les rsnmreeebmouts de la sécurité sailoce (sauf puor les firoafts en ? ou PSMS qui vinennet en complément des runbroeemstems de la sécurité sociale).

Sous réserve du resecept des cniiodonts de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2332-6 du cdoe du travail, le présent accrod frea l'objet de la procédure rvitelae au dépôt et à la dnmaede d'extension conformément aux dniipoiostss légales en vigueur.

Le présent accrod est cnlcou puor une durée indéterminée, à cmopter de la dtiae de signature.

Hospitalisation carhuliigrce et milecdae y cptomris maternité (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Honoraires ? seitnaaigrs CAS	125 % BR
Honoraires ? non sgaitinreas CAS	100 % BR
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	?
Frais d'accompagnant (enfant de monis de 12 ans)	?
Forfait hlotesaipir	100 % FR
Participation froiarfatie puor les acets coûteux	18 ?
Soins de ville (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes ? srntaiiegas CAS	125 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes ? non sgiritaens CAS	100 % BR
Petite cgiihurre et aects de spécialité ? srteiaigains CAS	125 % BR
Petite cigrrhiue et aects de spécialité ? non sgniieraats CAS	100 % BR
Imagerie médicale et aects ciquunlies d'imagerie ? sitregiaans CAS	125 % BR
Imagerie médicale et acets cqilenuis d'imagerie ? non segitarians CAS	100 % BR
Frais d'analyses et de loaribarote	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et eettnein de la prothèse remboursés par la sécurité slacioe	100 % BR
Autre aaprllapigee remboursé par la sécurité salcioe	100 % BR
Participation fartfaoiire puor les aects coûteux	18 ?
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité soaicle (hors paaicmhre remboursée à 15 %)	100 % BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité salcioe	100 % BR
Frais dteinares	
Soins dneiartes remboursés par la sécurité scaolie : sions dentaires, atces d'endodontie, aects de plpixohyrae bucco-dentaire, pogloonadritoe	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité saloioce	100 % BR
Prothèses dteaierns remboursées par la sécurité saciole : ? couronnes, bedigrs et ietnr de breidgrs ? cnueoonrs sur ipanmlt ? prothèses dneiarets amibloves ? réparations sur prothèses ? inlays-cores	140 % BR
Prothèses drniaetes non remboursées par la sécurité slicaoe : ? croenuos et bgireds ? prothèses diteanres poerisorvis ? préparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	?
Orthodontie remboursée par la sécurité saloioce	125 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité slacioe	?

Parodontie non remboursée par la sécurité salioce	?
Implant (pilier + plieur implantaire)	?
Frais d'optique	
Un équipement (1 mtourne + 2 verres) tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la vue ou puor les muriens (un équipement tuos les ans)	
Equipeement composé de 2 vrrees « slpimes » (verres slipme feyor aevc : sphère coripmse entre ? 6 et + 6 et cnieylrds ? 4)	100 ?
Equipeement mitxe composé d'un vrree « slmipe » et d'un vrree « colexmpe » (verres puor ateldus mflituocaux ou pioegrrsfs sphéro-cylindrique aevc : sphère hros znœ ? 8 ou > veerrs miotualcfx ou priorfssges sphériques aevc : sphère hros znœ ? 4 ou > + 4)	150 ?
Equipeement composé de 2 vrrees « cepxmelo » (verres smiple foeyr aevc sphère > ? 6 ou > + 6 ou clnidrye > 4, verers multifocaux, veerrs progressifs)	200 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sioalce	100 % BR
Lentilles non remboursées par la sécurité salioce (y compris jetables)	?
Chirurgie réfractive (toute cirruhgie des yeux)	?
Maternité et atodopin	
Allocation ncasansie ou adiopton (doublée en cas de nanciasse ou d'adoption multiple)	?
Prévention et aruets sonis	
Cure trmhæale remboursée par la sécurité soliaice : hrorneiaos et snios	?

Forfait puor crue tarlemhe remboursée par la sécurité soaclie	?
Médecine dcooe (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	?
Traitement anbataitc remboursé par la sécurité siolace	?
Pharmacie picertsre par un médecin non remboursée par la sécurité silcaoe	?
Pilules cniecvoeaptrts non remboursées par la sécurité soalce	?
Vaccins prsreicts non remboursés par la sécurité scialoe	?
Vaccin aaptprgiinl	?
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slaiocce (2)	Pris en carhge
(1) En sueetcr non conventionné, les rueeomnremstbs snot effectués sur la bsae du taifr d'autorité. (2) Ces aetcs snot pirs en chrgae dnas la ltiime des pentaorits gatarins par le contrat. Le détartrage est remboursé dnas la litime prévue par le poste sonis dentaires. BR : bsae de reebromusmnt de la sécurité sociale. CAS : coartnt d'accès aux soins. FR : frais réels. MR : mnnot remboursé par la sécurité sociale. PMSS : palnfod meeusnl de la sécurité scoliae en vuuegr au 1er jiveanr de l'année (3 218 ? au 1er jinaevr 2016).	

## Avenant n 12 du 17 janvier 2017 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'atlracie 11 « Fneacnmit du régime » de l'accord du 9 mras 2004 est rédigé cmmoe siut :  
« Les ciootsniats rveltaeis au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot portées cmmoe siut :

I. ? À efeit du 1er jnievar 2017

Salariés non careds ne raelenvt pas des aecltris 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y cripoms saisonniers)

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,25 %	0 %	0,25 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,17 %	0,17 %
Décès ? IAD, Accidentel, dulboe efeit et rtnee éducation ou rntee de cjonont *	0,03 %	0,10 %	0,13 %
TOTAL	0,28 %	0,27 %	0,55 %

\* La prat copaendrosnt à la ganaitre rtene éducationassurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

Salariés cedars rlnveeat des aertils 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,39 %	0 %	0 %	0 %	0,39 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,32 %	0,35 %	0,32 %
Décès ? IAD, Accidentel, dlobue eefft et rtnee éducation ou rnete de conjoint*	1,15 %	0,19 %	0 %	0,26 %	1,15 %	0,45 %
TOTAL	1,50 %	0,58 %	0 %	0,58 %	1,50 %	1,16 %

\* La prat casonrrndopet à la garatnie rtnee éducationassurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

II. ? À eefft du 1er jveinar 2018

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,29 %	0 %	0,29 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès ? IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	0,04 %	0,12 %	0,16 %
TOTAL	0,33 %	0,32 %	0,65 %

\* La part de cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,46 %	0 %	0 %	0 %	0,46 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,34 %	0,35 %	0,34 %
Décès ? IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	1,15 %	0,225 %	0 %	0,345 %	1,15 %	0,57 %
TOTAL	1,50 %	0,685 %	0 %	0,685 %	1,50 %	1,37 %

\* La part de cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y compris saisonniers)

III. ? À effet du 1er janvier 2019

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	Total
Maintien de salaire	0,34 %	0 %	0,34 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,23 %	0,23 %
Décès ? IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	0,04 %	0,14 %	0,18 %
TOTAL	0,38 %	0,37 %	0,75 %

\* La part de cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,53 %	0 %	0 %	0 %	0,53 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,41 %	0,35 %	0,41 %
Décès ? IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	1,15 %	0,26 %	0 %	0,38 %	1,15 %	0,64 %
TOTAL	1,50 %	0,79 %	0 %	0,79 %	1,50 %	1,58 %

\* La part de cotisation à la garantie retraite éducation assurée par l'OCIRP(1) est de 0,08 % TA/ TB.

(1) Motos exclus de l'extension en tant qu'ils correspondent à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.  
(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

Article 2 - Date d'effet, dépôt, extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2017 (applicable pour les années 2017/2018/2019).  
Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.  
Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai

de 15 jours à compter de la date de notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les délais légaux aux formalités légales en vue de son dépôt.  
Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les représentants sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004. Le présent avenant définit les taux de cotisations des tiers pendant les années.

# Accord du 1er mars 2017 relatif à la formation professionnelle

Publics paieorrritis dnas la branche

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le présent acorcd est conlcu en pngloomrenet de la réforme de la famiroton ponsnloeslerfie initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, réforme qui moifide en pnouforde l'organisation et le fmanncieet de la fiamorotn psonorfeesnile continue.

Il mfdioie et remplace, à ctocpnr de sa dtae d'entrée en vigueur, l'accord nianoatl sur la fmoritaon pnnoflesielsoe tuot au lnog de la vie dnas l'hôtellerie de plein air signé le 26 décembre 2006 et étendu par arrêté ministériel du 5 oortcbe 2007.

Dans le carde de ce nuaoevu cotenxte juridique, les pairtes sgieianarts du présent arccod enteednnt puvrruisoe la dynamique, qui a été impulsée dnas la bcnarhe HPA en matière de foartoimn et de professionnalisation, par le bias nameomntt de la msie en place, dnas le cdare de l'accord puor la pérennisation des eiopms et le développement de la fomitraon professionnelle, des crantots à durée indéterminée-emploi-formation (CDI-EF). Elles rsisonnaneect le rôle etneissl de la frmaitoon professionnelle, en tnat que moeyn privilégié pemaetrntt :

? aux salariés de mntaiienr luer employabilité, d'acquérir une qatiliucafuoin reconnue, de développer lreus compétences, lures autetipds professionnelles. À cet égard, les patenerians suaciox de la bachnre rnllepaaet les otibcjfes de la foiaotomn au sien de l'entreprise, puor l'employabilité, l'évolution professionnelle, le miaenitn dnas l'emploi, et la prsogoresin du salarié d'au minos un niveau de quiciflaoiatn au cuors de sa vie pfolioenesnslre dnas la bhnarce HPA?;

? aux etenrripses de maintenir, aeatpdr et développer la compétitivité de leurs activités?; de farvioser l'emploi, nnemtmaot en fidélisant les salariés, en gérant luer évolution prsoeinfneosle et luer employabilité.

En outre, aifn de frsaoievr l'insertion des junees de mnois de 26 ans et la réinsertion des dmrdenueas d'emploi, les prtierneas soaiucx de la bhnacre ont décidé d'encourager le développement des crotatns de peiionlnssaioortsfan et des cratnots d'apprentissage.

## Titre Ier Cadre juridique de l'accord

### Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le présent arccod s'applique aux eepnrnretss visées à l'article 1.1 de la cnonioetvn ctvollciee nltanioe de l'hôtellerie de plein air du 2 jiuin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 orctboe 1995 étendu, anisi qu'à lures salariés.

### Article 1.2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les priats siareiangts reeplnplat la nécessité puor chuaqe salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des cacnesainonss et des adipteups peliesolrneonfss aifn d'améliorer sa qualification.

Les preitas sietnaagirs décident, dnas le but de lettur cortne la précarisation et la sous-qualification, que les jeunes, les saisonniers, les salariés à tpems peiartl ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aoitcn de ftoairmon duieps 4 ans, ctoueinstant des piuclbs prioritaires, puor leeqlsus les oeijbctfs d'accès à la fitmaoron snot définis dnas le présent accord.

### Objectifs de formation

Les peitararens saiuocx considèrent qu'il est piradrmioi de :

- ? développer l'insertion des junees et des dudmerenas d'emploi?;
- ? fevrsoair l'évolution plsnrinfseoeoe des salariés embauchés, en particuliers, clele des mnois qualifiés?;
- ? fvsoriear l'insertion pesnlreiofsnole et réduire la précarité de l'emploi, nmantoemt des saisonniers, des jeunes, des salariés à tpems partiel?;
- ? foiravser l'insertion et l'évolution pnlofnleesrosie des pnesrenos handicapées, conformément aux dpssooiitnis de l'article 5 de l'accord de bcnahre ratielf à l'insertion et au mtaneiin dnas l'emploi des pronsenes handicapées dnas l'HPA du 20 décembre 2011 étendu?;
- ? rocenrfer les ofitcjebes de ftomaroin puor les salariées, conformément aux dssinioipots de l'article 1.2 de l'accord cleolitcf sur l'égalité poseeefslnlinre etnre les femmes et les homems dnas l'HPA en dtae du 30 jiuin 2010 étendu?;
- ? développer la firomaton des tuteurs, gartans de la ftaiomorn en alternance?;
- ? mertte en place et développer les cictitfears de qiiciaaflotun pfnleioelssorne de branche pmnerttaet de paillelr les menqaus de diplômés ou de tretis cnnnoecart catirens eplmois de la branche?;
- ? pndrere des dtoiipnsioss pmaretet à l'encadrement de rlpmier ses mnsiisos et son rôle en matière de frmtoaoiin professionnelle?;
- ? développer l'attractivité de la barhcne par une mrleueile cmimaiconotun sur les métiers et les filières de frioatomn dnas la branche?;
- ? muieir connaître les réalités de la bahrnce en matière d'emploi et de foairmtn et d'évolution économique et setrrcultlue en matière d'emploi.

Puor rpmiler ces objectifs, les ptaeerianrs souacix décident de fsvroaeir touets les atncois vanist à :

- ? développer les csnnasineocas dnas le daoimne des svrciees (accueil du client, cnsoanaicnse des piudrots et de l'environnement tiqurutose et culturel)?;
- ? rorfneer la farioomtn en gietson inafuriqomte et en lugnaes étrangères?;
- ? fisaoevrr tetuos les anciois de fmootrian des salariés de la branche, luer pmrettanet d'utiliser en totue sécurité et légalité des outlis ou iantintllasos dnas le cdare de lrues missions?;
- ? foermr les tuteurs?;
- ? développer la qualité des rtlanoies humaines?;
- ? reconnaître les ccennassaions que les salariés ont aecisuqs par l'expérience professionnelle?;
- ? uetiislr le diioisptsf des CQP puor plliaer l'absence de diplômés et de ttiars psesnifolonres coacnrrnet de nrebuomx métiers de la branche.

Rôle et fninoocts de la ciimsmoosn prtraiaie naaiolnte de l'emploi et de la fmrotaion plnlerinoesofse (CPNEFF)

La cmomisosin piarrate ntailonae de l'emploi et de la fmoatiorn prlesisononlefe est chargée :

- ? de présenter des posioritnps à la cisiomosmn parritiae ou la cismsoion mtixe paritaire, qui est selue compétente puor les adofter?;
- ? de mtrtee en ?uvre les ancitos validées par la ciismosomn praitare ou la cmisoimosn mxtie paritaire?;
- ? d'élaborer les ornitonetias de la formation, en s'appuyant sur totues les données fbaleis cenrrnoact l'emploi et les métiers, ppceeamnnilrit cleels iusess de l'observatoire pscopeitrf de la branche, et du rapoprt aennul de branche?;
- ? d'élaborer et mettre à juor la ltsie de bcragne des frniomaots éligibles.

Article 1.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle de 2010 étendu, les représentants du personnel décident de privilégier les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque salarié a le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et les entreprises doivent respecter, dans le cadre de la formation professionnelle, les principes de l'égalité professionnelle. En outre, conformément à l'accord sus-indiqué, les entreprises de la branche doivent utiliser les différents outils mis à leur disposition (formation professionnelle, actions de formation, 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 doivent utiliser les différents outils mis à leur disposition (formation professionnelle, actions de formation, 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 doivent utiliser les différents outils mis à leur disposition (formation professionnelle, actions de formation, périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise doivent 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 assuré par :

- ? les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, et les commissions paritaires sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (notamment la commission ?) ;
- ? et/ou la commission paritaire ou commission paritaire de négociation et d'interprétation, en relation avec la CFNPEP de branche, au travers des données fournies par l'observatoire prospectif, pour l'ensemble des entreprises et plus particulièrement les TPE.

## Article - Titre II Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les salariés de la branche HPA peuvent avoir des difficultés avec d'autres secteurs du tourisme. En conséquence, les partenaires sociaux conviennent, que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la CNEFPP de la branche de mener des études et travaux afin de participer à l'éclairage des parcours professionnels et d'identifier d'éventuels besoins communs.

La CNEFPP assure le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire. Elle fixe les objectifs de l'observatoire et tient 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 professionnels touristiques ou institutionnels de la branche ainsi que par des sources de données externes. Les données issues de cet observatoire permettent d'ajuster et d'anticiper les besoins qualitatifs et quantitatifs de la branche en matière de qualifications pour les métiers référencés.

L'observatoire peut faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CNEFPP de la liste de branches des formations éligibles aux salariés. Les formations inscrites par l'observatoire de branche relèvent des frais de formation de l'OPCA, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Titre III Information et orientation des salariés

Article 3.1 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

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 2 ans d'un entretien

professionnel avec son employeur consacré à ses prérequis 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 2 ans.

Distinction de l'entretien professionnel des autres entretiens périodiques

L'entretien professionnel est distinct de tout autre entretien préalable au salarié et ne peut se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié, qui est de nature évaluative ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forme de convention par l'accord collectif du 23 mai 2000 et ses dispositions ultérieures.

Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit préalablement 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 soins 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 deux 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 6 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 deux 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 6 dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier, que l'entreprise satisfait deux des trois critères suivants :

- ? le salarié a suivi au moins une action de formation complémentaire aux obligations légales en vigueur?;
- ? il a acquis des éléments de compétence par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE)?;
- ? il a bénéficié d'une formation 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 adresser le compte rendu 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

tavaill et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les représentants 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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Un service dématérialisé et un teneur automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, nommée ci-dessous le compte personnel de formation (site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Par ailleurs, le teneur automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de déposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la constitution est autorisée exclusivement par le titulaire. Il renseigne les informations 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 consignations développe un passeport dématérialisé sur le site du CPF ci-dessus indiqué.

Toute formalisation des démarches personnelles 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 tant que tel le conseil en évolution professionnelle (CEP). Une convention nationale sera faite par l'OPCA en ce sens vers les échéances de la branche HPA.

#### Article 3.3 - Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses atouts 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 droit au 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 1 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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire valoir son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquiescer tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré 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 justification des heures d'accompagnement et des coûts à l'examen.

L'accompagnement à la VAE peut être suivi et financé en dehors du cadre du compte personnel de formation (CPF).

Conscientes de l'importance de ces dispositions, les parties prenantes conviennent de continuer à la CFNPEP la mission d'élaborer un document de référence de la VAE destiné aux salariés et aux représentants de la branche, ainsi qu'aux titulaires

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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

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 assure le financement, sauf disposition particulière de son employeur.

## Titre IV Formation tout au long de la vie professionnelle

#### Article 4.1 - Plan de formation de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les entreprises doivent élaborer chaque année un programme annuel de formation ? 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 représentants du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### A. ? 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 ne portent pas sur la rémunération.

#### B. ? Actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences de la qualification des salariés et portant sur une période de plus de 12 mois par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail, personnellement en période de travail normale ou 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 heures supplémentaires annuelles 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 sont égales 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 participer 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 conditions d'emploi les plus favorables au salarié 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 - Compte personnel de formation (CPF)

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Bénéficiaires : en application des dispositions légales en vigueur, un contrat pénal de formation (CPF) est instauré, à compter du 1er 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 ailleucre dans un établissement et service d'aide pour le travail. *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.* (1)

Le CPF est fermé lorsque le pensionné est assimilé à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

**Modalités d'alimentation :** le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. (2)

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 annuel de chaque salarié concerné.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 1er janvier 2016 à l'accord du 22 mai 2014 étendu, le CPF des salariés visés par la dérogation prévue par l'article 1.2 (section 1, chapitre Ier) dudit accord, ouvre droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, d'un abattement de 35 heures pour les demandes de CPF formulées sur une liste CEPONAF ou CAPOREF et 70 heures pour une formation financée sur la liste de la CNPEFP de la branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les dépenses de la branche prévues par le contrat de travail sont favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de solliciter son CPF hors temps de travail, pourra prétendre au même montant de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF formulées sur une liste CEPONAF et sur la liste établie par la CNPEFP. Ces abattements sont pris en compte dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps partiel sur l'ensemble de l'année (salariés sous CDD à temps partiel dont saisonniers, nouveaux embauchés sous CDI à temps partiel en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou du temps partiel en fonctions).

Incidences de congés : 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 sésion familiale, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement pris en compte pour le calcul des heures affectées au titre du CPF.

Les heures de formation inscrites sur le contrat de travail sont prises en compte en cas de changement de société ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque trimestre d'un contrat de travail est alimenté du nombre d'heures affectées sur son contrat en accordant à un service dématérialisé géré administré par la Csiase des dépôts et cotisations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le contrat est alimenté en heures de formation chaque année.

#### A. ? Modalités de mise en œuvre du CPF

Initiative de la mise en œuvre du CPF : le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour servir une action de formation à son initiative.

Le contrat 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 mise en œuvre : les heures inscrites sur le CPF sont affectées à son titulaire de façon à ce qu'il soit éligible au contrat.

La mise en œuvre 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 cotisation de formation.

*La mise en œuvre du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contrat et le contrat de formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :* (3)

? 60 jours avant le début de la formation pour une formation

monis de 6 mois ? ;

? 120 jours avant le début de la formation pour une formation longue.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre 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 sont prises en compte de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les modalités d'utilisation du CPF sur le temps de travail.

#### B. ? Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

? d'une part, les formations prévues par l'acquisition de la compétence réglementaire de compétences 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 contrat de travail de départ en formation ? ;

? d'autre part, les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou par des organismes agréés de certifications professionnelles par un décret de compétences, les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations inscrites à l'inventaire de la CCNP 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 (COPANEF) : liste nationale interprofessionnelle ? ;

? le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) : listes régionales interprofessionnelles.

D'autres actions de formation sont éligibles au CPF en fonction des décrets à paraître.

Les partenaires sociaux ont le droit 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 CFEFP s'appuie sur les études et travaux de l'observatoire de l'emploi 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 site dématérialisé géré par la Csiase des dépôts et cotisations.

#### C. ? Adhésion

Les partenaires sociaux de la branche ont le droit de développer une politique d'abondement. Ils peuvent établir des règles spécifiques concernant ces actions à la CFEFP de la branche.

#### D. ? Modalités de mise en œuvre

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 garde occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail sont pris en compte 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 mise en œuvre des heures de formation suivies au titre du CPF.

#### E. ? Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Depuis le 1er janvier 2015, chaque salarié dispose d'un contrat

peeorlnl oeurvt et aslcsebcie sur le stie www.mcompteformation.gouv.fr. Cqahue salarié diot y icrnrsie le sdole de ses dtiors à DIF, tel que tsrainms par son employeur, et il puet csnemomor ces hreues jusqu'au 1er janvier 2021 dnas le cdrae des modalités du CPF dnas la limite de 150 hueers maximum.

(1) Prshae excule de l'extension cmome étant crioatrne aux doitinossps de l'article L. 6323-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de l'article 39 II 1° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rliveate au travail, à la mrodnieasiotn du dilugaoe sicoal et à la sécurisation des poarrcus professionnels. (Arrêté du 20 jueililt 2017-art. 1)

(2) Parshe étendue suos réserve du rspceet des dtpsnoiiisos de l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travial dnas sa rédaction issue de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rleavite au travail, à la mdtoisreaoinn du dgulaoie soacil et à la sécurisation des poarrcus professionnels. (Arrêté du 20 jlueilt 2017-art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du resecept des dniiososipts de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 juiilet 2017 - art. 1)

#### Article 4.3 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 août 2017

##### A. ? Bénéficiaires

En aaiiotlppcn des dtionopisiss légales en vigueur, pevneut bénéficier d'un catront de psnlsoostioneiraain :  
? les psorenes âgées de 16 à 25 ans révolus?;  
? les druemendas 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 ctornat de pisoetoanrilainfssn a puor objctef de fovirsear l'insertion des jneues et la réinsertion prnelneslfioose des drmeandus d'emploi, et de peettrmre à son bénéficiaire d'acquérir une qoliuaiitafcn pellnsieofosne enregistrée dnas le RNCP, ou d'une qoiacftilian rocnuene dnas les cnaitaisocfiss de la ctvnooenin cileotvlce de l'HPA ou d'une qlucitoaaifin onavrut driot à un ciarfetct de qotcuiffaaln professionnelle.

##### C. ? Ctnoindis de msie en ?uvre

Ce carnott est mis en ?uvre en vue de petrertme :  
? une pirlonotsnaaisen des praroucs de formation, en fconoitn des cnaessanioncs et des expériences de chacun?;  
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erprentsie d'une ou piluurses activités pleeflinosenosrs en rtiaelon avec les quifclniitaoas recherchées?;  
? une ceiritfoctain des connaissances, des compétences et des aputtides pfinelernloosces acquises?;  
? la réinsertion professionnelle.

Le canortt de poeaaosrsltiniifnson puet être cnoclu suos la fomre d'un carontt à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le crntoat est à durée déterminée, l'action de peosanratilsiiosnfon se cofonnd avec le contrat. La durée miimalne de l'action de professionnalisation, qui fiat l'objet du CDD, est criposme entre 6 et 12 mois. Louqsre le ctanrot est à durée indéterminée, il diot débiter par une atiocn de pinooofslnraaseiitsn de même durée.

Toutefois, ces durées pveeunt être portées à 24 mois, netmonmat dnas les cas saiuvt :  
? jeuens de 16 à mnios de 26 ans qui n'ont pas validé un scenod clcye d'enseignement sriadecnoe et qui ne snot pas tltiearus d'un diplôme de l'enseignement tqoicglhoenoe ou professionnel?;  
? bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI?;  
? puor l'obtention de diplômes, titres ou qioctialaifuns peoesnrnlflles référencés prairritoes par la CPEFNP de la branche, qui nécessitent une aotcin de pianastoinrosloeifn comsripe entre 12 et 24 mois.

L'alternance des crantots de paefnsoitanoriislon drvea teinr ctompe du caractère soeinsianr de l'activité et, en pctireialur des

périodes de fmrertuee des établissements de la branche. L'employeur s'engage, pndeant la durée du crnaott à durée déterminée ou de l'action de plfsoiantssaernoion du corantt à durée indéterminée, à fruinoir au tuitlaire du conatrt une activité pilenossofernlne en rtelaoin avec l'objectif de pntosfoiolioraasn et à lui asruer une fmaoirton qui lui prtremte d'accéder à la qciaaltuofiin pilsfoeelsnrnoe prévue au contrat.

L'employeur diot désigner, puor cuhqae salarié en cratnot de professionnalisation, un tteur chargé de l'accompagner (ayant suivi une faotrimn tuteur). Il détermine avec le salarié, au curos d'un ernteietn aeuqul pctarpiie le tteutr et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le pgrmmoare anisi que les ctdoinois d'évaluation et de vaiodtlian de la formation.

L'emploi occupé paedntt la durée du ctornat de pfinossiteainorolasn et les évolutions des moisissn confiées pnenadt les périodes en etpirsenre dovneit être en lein dcerit avec la fomoartn siuvee et la qtuiacialon visée.

Le cnroatt de plsfioinnsrseoaotain à durée déterminée puet être renouvelé une fios :

? si le bénéficiaire n'a pas pu oitnber la qlofiatuican envisagée en riosan de l'échec aux épreuves d'évaluation de la foarmotin suivie, de la maternité, de la maladie, d'un acendict du tavair ou de la défaillance de l'organisme de formation?;

? si le bénéficiaire a ontebu la qcfluiiotaan visée et siuotahe préparer une qicaoitaulfin supérieure ou complémentaire.

Un nouaveu cnatort diot être établi, suos réserve de son financement.

La durée des aocntis d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des eenmesgnntis généraux, pnfonlseirss et tcnoeuiohgeqs dispensés lros du crtaont de pnooiitnaieflosasn en CDD ou de l'action de pasonsierioloaitfsn du CDI diot être au mnuiimm criposme entre 15 % et 25 % de la durée du ctornat ou de l'action de professionnalisation, snas pvouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de ces anictos puet être augmentée sur pstpiroooin de la CENPFP de bhacne et voadialtin par la CMP, dnas les ctoidoinns senuavits :

? puor les jneues de 16 à monis de 26 ans qui n'ont pas validé un snoecd cclcye d'enseignement sdaenocire et qui ne snot pas ttiieruals d'un diplôme de l'enseignement tlhoequiongce ou professionnel?;

? puor les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI?;  
? cuex qui vsneit des fonitormas diplômantes?;

? puor les pcblis dnnot le niaevu de foairomtn itiinlae nécessite de renrepre des srvoais de base?;

? puor les pcbilus en réinsertion (par exemple, dnas les GEIQ)?;  
? puor les diplômes mntatet en ?uvre de nsemebuors compétences (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CNEPFP de brachne prsreopa des critères dérogoatoires :

? la patire « pcoours de fioratmon » prruoa représenter jusqu'à 33 % de la durée du crnaott ou de l'action de poitaioisilnensfrsoan d'un CDI?;

? les aictnos d'évaluation, de prsiasalnioetnn du prrcaus de formation, d'accompagnement poorrunt représenter jusqu'à 12 % de la durée du contart ou de l'action de poslsirinnsfaitocean d'un CDI.

##### D. ? Rémunération des salariés suos crantot de professionnalisation

La rémunération des salariés suos caontrt de paofistrslioioaonns est déterminée seoln les dsiiotonpsis réglementaires en vigueur, à svaoir :

1. Puor les jneues de 16 à mnios de 21 ans : 55 % du Simc ou 65 % du Simc puor les juenes dnnot la qliautofiaicn est supérieure ou égale à cele d'un baccalauréat psennfsreiool ou d'un trite ou d'un diplôme à finalité pnsnsrelofoelie de même niveau?;

2. Puor les jeunes de 21 à mnios de 26 ans : 70 % du Simc ou 80 % du Simc puor les jeunes dnnot la qcitoaifuain est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat psfoeooinrnl ou d'un tirtre ou d'un diplôme à finalité preesfnnioisoe de même niveau?;

3. Puor les salariés de 26 ans et puls : luer rémunération ne puet être inférieure ni à 100 % du Simc ni à 85 % du saialre mnuiimm coivnnetonenl cnsperndaoot à l'emploi occupé, si puls favorable.

##### E. ? Psire en chgrae financière

La piociaitpran financière de l'OPCA de bnchare aux aticons d'évaluation, d'accompagnement et de foonrtains liées au

cantort de p̄f̄sainoitoronsilas̄n s'effectue sur la bs̄ae de fioat̄fr̄s haierors ̄tablis solen les crit̄eres d̄efinis par la branche.

#### Article 4.4 - P̄riode de professionnalisatīon En vigueur ̄tendu en date du 1 aōt 2017

Les p̄riodes de poniasofiinoetslas̄rn s̄not aclesbisēcs :  
? aux salarīes en c̄aort̄n à dur̄ee ind̄etermin̄ee?;  
? aux salarīes en c̄aort̄n de tariav̄l à dur̄ee d̄etermin̄ee d'insertīon (CDDI) avēc un eleoupymr r̄leenav̄t de l'insertīon par l'activit̄e ̄conomique de l'article L. 5132-4 du c̄doe du travail?;  
? aux salarīes b̄n̄eficiaires d'un corant̄t uiuq̄ne d'insertīon (CUI). Elles ont puor oebjt de favoris̄er, par des anctios de formation, le miatenn̄ dn̄as l'emploi de ces salarīes. La d̄esignatīon d'un tuteur puor aapocengmr le salarīe en p̄riode de p̄s̄nsoriasnooaitīeln est p̄conis̄ee par la branche.  
En aociruattlin avēc le CPF, et suos ctiearens conditions, ce disoptsiif peemrt d'accompagner le salarīe vres une peirrsogon du nieav̄u de qualificatīon, et de p̄tendre à une r̄ssaacnnoicee dn̄as l'emploi.

#### A. ? Tepys d'actions de f̄tmroiaōn ̄ligibles

Les atncios de friatom̄n qui p̄vneut ̄tre s̄ivuīes par les salarīes mentionn̄es ci-dessus s̄not :  
? des fonoiamr̄ts q̄ieatnufalis enregistrees au RCNP (r̄pertoire n̄nataōil des caiffertncis professionnelles)?;  
? les fr̄nmoatois q̄aleintuafis recouenns par une c̄nietov̄n cvetllicoe n̄tioialae de branche?;  
? les f̄moniaotr̄s onvruat doit̄ à un CQP (certificat de q̄iaafucoiilt̄n professionnelle)?;  
? des anctios peemat̄r̄tt l'acc̄s au sloce de ciaasnonenc̄ss et de comp̄tences d̄efini par d̄cret?;  
? des atconis p̄mteternat l'acc̄s à une ctocrifaeitīn iisrct̄ne à l'inventaire sp̄cificque ̄tabli par la cm̄soioim̄sn natonilae de la coiticit̄faren pioelr̄sleos̄nfne (inventaire mentionn̄e au dixīeme alin̄e du II de l'article L. 335-6 du c̄doe de l'̄ducation).  
Les p̄riodes de ps̄iaoessofnlinrotin puorort̄n ab̄dnoer le cmopte peon̄nsrel de f̄marot̄in (CPF) du salarīe.  
Les p̄riodes de poien̄sfaalosoirt̄snn aesoncs̄it des etenn̄mensegis ḡn̄eraux, porines̄f̄l̄senos et thuelōeoq̄gic̄ns dispens̄es dn̄as des ornemags̄is publcis ou priv̄es de f̄arot̄mon ou, lorsqu'elle d̄sop̄e d'un sēvire de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ep̄ries̄te d'une ou puir̄seus activit̄es pneelleofis̄nr̄sos en rotailen avēc les q̄ailcofutains recherch̄es.

#### B. ? Dur̄ee min̄imilae de formation

La dur̄ee min̄imale de la foaair̄tn rēq̄ue dn̄as le c̄dare de la p̄riode de poisosnioalern̄sfiat̄n est de 70 heures, r̄parties sur une p̄riode de 12 m̄ios calendaires, q̄eul que s̄iot l'effectif de l'entreprise, à l'exception :  
? des antiocs p̄tm̄ntaert̄t aux turelvlaaris de fraie vaedilr les acīcs de luer exp̄rience?;  
? des f̄moirōtans financ̄ees dn̄as le c̄drae de l'abondement du cpom̄te proeenn̄s̄l de fatomorin (CPF)?;  
? des f̄ramoonis sanctionn̄ees par les ciaot̄tr̄fceniis iinc̄set̄rs à l'inventaire sp̄cificque ̄tabli par la csm̄msiōn n̄tainole de la cif̄tritoiean p̄srenl̄losofenie (CNCP).

#### C. ? C̄ndit̄ōins de ms̄ie en ?uvre de la p̄riode de professionnalisatīon

La p̄riode de pol̄n̄f̄notessiais̄aron p̄uet ̄tre ms̄ie en ?uvre à l'initiative du salarīe ou à cl̄lee de l'employeur.  
Le p̄gareut̄noce de salarīes simultan̄ement ants̄bes au tr̄tie de ces p̄riodes de pioonesofaarnisist̄ln ne peut, suaf acord̄e de l'employeur ou du n̄op̄lsaeb̄se de l'̄tablissement, d̄epasser 2 % du nbrome total de salarīes de l'entreprise ou de l'̄tablissement.  
Par ailleurs, dn̄as les ep̄r̄setines ou ̄tablissements de monis de 50 salarīes, le b̄n̄efice d'une p̄riode de pesaistornis̄niofoaln p̄uet ̄tre d̄iff̄er̄e lorsqu'il abot̄iut à l'absence simultan̄ee, au tir̄te de ces p̄riodes, d'au minos 2 salarīes.

#### D. ? Modalit̄es des act̄nios de formation

Les anitocs de fr̄mtoiaōn effectūees dn̄as le c̄dare de la p̄riode de p̄f̄arnoaoioeistsil̄ns̄n se d̄eroulent en p̄crinipe penndat le t̄pems de travail. Eells p̄enuvet toftoeuis ̄galement se d̄erouler, puor tuot ou partie, en derohs du t̄mpes de travail, à l'initiative :  
? du salarīe dn̄as le c̄dare du cot̄mpe peenn̄sorl de fiatoorm̄n (CPF) d̄not le slode d'heures est inscrit sur son compte?;  
? de l'employeur, avēc l'accord ̄crit du salarīe.  
Par ailleurs, par aorcd ̄crit er̄nte le salarīe et l'employeur, les hruees de fotormain effectūees en drehos du t̄mpes de tairav̄l dn̄as le carde de la p̄riode de polaosnaeis̄fr̄niots̄n puenvet exc̄der le maon̄tt̄ des ditors orutevs par le salarīe au titre du DIF/CPF dn̄as la litime de 80 hurees sur une m̄eme ann̄ee civile.  
Dn̄as ce cas, le salarīe et l'employeur d̄veniot d̄efinir, avant le d̄part en formation, la nat̄re des eḡgnaemtens aquelus l'entreprise soicurst si le salarīe siut avēc assiduit̄e la forimoat̄n et sataīfst aux ̄valuations p̄vues.  
L'entreprise s'engage à p̄teterme au salarīe d'acc̄der en priorit̄e dn̄as un d̄lai d'un an à l'issue de la fait̄mroon aux fion̄tocs dep̄liobs̄ins cr̄ndropaes̄not aux cscen̄noasais ainsi acquies̄ et sur l'attributīon de la c̄sl̄cfosiatīan c̄nordsarenopt̄ à l'emploi occup̄e. Elle diot ̄galement p̄ner̄de en cmopte les eot̄fr̄s amocilc̄ps par le salarīe.

#### E. ? R̄mun̄eratīon du salarīe

Les act̄nois de f̄troioam̄n mseis en ?uvre paenndt la p̄riode de ps̄aioir̄nfot̄neoss̄lan et p̄nnedat le temps de tairav̄l dennont leiu dn̄as un meiant̄n par l'employeur de la r̄mun̄eratīon du salarīe. Si la fitomroan a leiu en dhroes du temps de travail, l'employeur diot verser au salarīe une aolliacot̄n de f̄tmraōn d̄not le m̄natont est ̄gal à 50 % de la r̄mun̄eratīon n̄ttee de r̄f̄erence du salarīe concern̄e.

#### Article 4.5 - Contrat d'apprentissage En vigueur ̄tendu en date du 1 aōt 2017

Afin d'optimiser la ptulioq̄ie d'alternance, les paet̄nrearis soicuāx de la b̄chnare roned̄cm̄ment de vseerr luer txae d'apprentissage à l'OCTA de b̄ncrhae (organisme coeul̄cet̄lr de la txae d'apprentissage).  
La br̄nchae sauthoie s'engager dn̄as une ploiqūtie d'alternance, par le biais des c̄rontats d'apprentissage, qui siot adapt̄ee aux bisoens sp̄cificques de la profession.

#### Article 4.6 - Financement des frais de jury En vigueur ̄tendu en date du 1 aōt 2017

Les pertareians soaucix de l'h̄otellerie de pelin air etenn̄dnet fervaosir la pitiaot̄pairc̄n des salarīes de la bh̄racne ansii que, conform̄ement au r̄f̄erentīel du (des) CQP de la branche, des m̄rbemes de la CPNEFP, aux j̄ryus d'examen ou de vdoltaaīn des aq̄īcs de l'exp̄rience, en pauītcel̄rr puor le(s) CQP de la branche.  
Pour cela, ils sahīeoūnt̄t mieos̄lbir luer cortoitubinn clinvonoeēntle puor p̄den̄re en cr̄ghae les faris aff̄erents lroq̄use le j̄ry it̄vr̄neeit puor d̄liver̄er une ciariteioft̄cn it̄sc̄nre au RNCP.  
Ces fairs cruv̄noet̄ les f̄rias de transport, d'h̄bergement et de ruarteaisot̄n ainsi que la r̄mun̄eratīon du j̄ry salarīe et les csoiatit̄ons saloecis orib̄telogias qui s'y rattachent.  
Les paraeiet̄r̄ns siuacox p̄v̄oient une pisre en c̄gr̄ahe de ces f̄iras par l'OPCA, sleon les modalit̄es et les crit̄eres qui snreot p̄pos̄es par la sit̄ceon pos̄l̄noleenrise piaitrare au CA de l'OPCA.  
Ces f̄rias soen̄rt financ̄es sur la bs̄ae de j̄aist̄ff̄tiuc̄s ceam̄n̄port la coioanoc̄tv̄n au j̄ry d'examen, les j̄fs̄ift̄iat̄uc̄is des frais demand̄es en r̄mson̄rbeueem̄t et l'attestatīon de pr̄s̄ence sign̄ee par les mem̄rebs du jury.

## **Titre V R̄les du tuteur de l'encadrement, des repr̄sentants du personnel dans la formation professionnelle**

#### Article 5.1.1 - R̄le du tuteur En vigueur ̄tendu en date du 1 aōt 2017

Les piatres str̄gneiaais du pr̄sent acorcd consid̄erent, que la

psisorefon diot fsveiaror le taorutt dnas la bnrcbae puor ciobuetrn à la réussite des ctortnas et périodes de peasotiloinsnifrnson et de manière puls générale, au développement des compétences au sien des entreprises.

Pour adenittr ces objectifs, la msie en palce du tatorut dnas les eesrpnrtiers est orlgaobiie dnas le crdae du cratnot de professionnalisation. Elle est préconisée dnas le cdare d'une période de professionnalisation.

Le tuteur diot être vlitoornae et rnoenu dnas l'entreprise puor ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi diot être vntoolrae et juesftiir d'une expérience pnorsenlleofse de 2 ans minmuim dnas une qoictifaaulin en rproprate avc l'objectif de la pissiaonoestariofnln visée.

L'employeur puet arssuer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié jasitifnut de l'expérience psonensrofiele requise, ou lqurose le ttuer eexcre déjà simultanément ses finontocs à l'égard de tiors salariés bénéficiaires de cartonts en alternance.

Pour pttreemre au tuteur d'exercer ses monissis dnas les ctoindios optimales, les ptaeirs sirateingas cennnieovnt que :

? lorsqu'il est salarié, le tuteur ne puet excreer simultanément ses fnnotcois à l'égard de puls de trois salariés bénéficiaires de ctaornts de psnisoolaitarioefsn ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation?;

? l'employeur ne puet aessurr simultanément le tourtat à l'égard de puls de duex salariés?;

? si nécessaire, le tuteur diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, vroie d'une fatoirmon spécifique?;

? le ttuer diot dssioepr du tpeims nécessaire au sviui des tiulrtiaes de caotntrs ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant, par un aménagement de son tpeims de travail.

Les misions des tteuurs snot ntoeamnt les sivueants :

? accueillir, aider, imnrefor et geduir les bénéficiaires des catnorts de professionnalisation?;

? oeaignrr avc les salariés concernés, l'activité de ces pnoneres dnas l'entreprise et certbuinor à l'acquisition des savoir-faire professionnels?;

? vlelier au rcesept de l'emploi du tpeims du bénéficiaire et à son acpccanmoemnet au sien de l'entreprise?;

? aruser la laoisin avc le ou les osegrimans chargés des aitncos d'évaluation, de friotmaon et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise?;

? piirtacper à l'évaluation du sviui de la formation.

Il diot être tneu cpotme de la crahge de tiarval du tuteur puor la faitxion de ses objectifs. Ce dneirer bénéficie d'une friotoman tuteur. Le tuetr potre son expérience de ttouart sur son pspsraoet orientation-formation.

#### Article 5.1.2 - Financement du tutorat

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Afin de flatiicer la msie en pcalle du trtuat dnas le cdare du cornatt et des périodes de professionnalisation, les peirteanras saciuox de la brachne rnepaepllt que luer fancineenmt s'établit sloen les critères de pisre en carhge définis par la branche.

#### Article 5.2 - Rôle de l'encadrement

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les salariés, aengts de maîtrise ou cadres, qui ont en crhgae l'encadrement de salariés ont un rôle motuer à joeur dnas la détection des biensos de framoiotn iedlunilvide et/ou collective, anisi que dnas l'information sur les dpsioitifs de fatrmioon et dnas l'accompagnement et l'élaboration des pejtros professionnels.

En conséquence, les eetnpierrss dvienot preermtte à ce psnoreent d'encadrement d'assumer son rôle, nntemoamt :

? en l'informant des difsstipios de fotrioamn existants, CPF, VAE, balin de compétences?;

? et en asansurt sa froimatn à la ctduoine des eetenrtins peionslsrfenos périodiques.

#### Article 5.3 - Conseil en évolution professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Conformément aux dsiitionsops légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la bhnae ont accès, à ctmpoer du 1er jaevnr 2015, au ceinosl en évolution prsesfnoleniole puor les apmgacocer dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer pjoret professionnel. Cttee psoeirtatn gtturaie relève du secvrie plbiuc de l'orientation msie en ?uvre par Pôle emploi, les Cap emploi, les

mosnisis locales, l'APEC et FOIECNGF et d'autres scettrruus labellisées sur les troteieris par les coiselns régionaux.

#### Article 5.4 - Rôle des représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Compte tneu des struuetcs d'effectifs des eitreensps de la branche, mnrtiaajmoeiet des epiireetsns de monis de 50 salariés, les représentants du psnoeernl snot les délégués du personnel, qui exnecret les monissis du comité d'entreprise en matière de firamoton professionnelle.

La cnulooisatn aelnulne sur la fatimoorn des représentants du personnel, dnas le cadre de la coitoltansun générale sur la poqiltiue silcaoe de l'entreprise, ptoe naonetmmt sur pagommrre pnearliunul de formation, les aicotns de prévention et de foritmaon envisagées par l'employeur, le paln de fotoaimrn de l'entreprise, la msie en ?uvre des cantros et périodes de psoaatorisslfnieonn et du ctompe pereosnl faoromitm (CPF), l'apprentissage et les cndoniots d'accueil en stage.

Le paln de foitomran diot être mis à la dtossoipiin des représentants du poersnln dnas la bsae de données économiques et slciaoes (BDES).

Sans préjudice des éléments fniuors aux représentants du pensneorl au trite des iionfomorats et cutsonantlios obligatoires, l'entreprise cmimuuqnoe aux représentants du prseonel le nmrbre de salariés aaynt bénéficié d'un eetierrnn piorssoefnnel au cuors des 2 dernières années, le nborme d'entretiens anayt cduoent à un bainl récapitulatif des 6 ans, et les éventuels adomentbens correctifs, le tuax d'accès au CPF, le nborme de salariés ayant utilisé le CPF sur le tpeims de tviaarl et hros temps de tiaavrl (sous réserve que les salariés en aeint informé l'employeur), le nrmbre de salariés ayant progressé d'un navieuv de qfalucaitoin au cuors de l'année.

#### Article 5.5 - Rôle des acteurs externes

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Dans le carde de la réforme de la ftormioan professionnelle, les régions deevnneint les ateuers clés sur la friamoton professionnelle, l'apprentissage, l'emploi et l'orientation, et dnas les cofinancements.

L'OPCA de bcahnre est un acetur maujejr qui a pulsiurs missions, en piirlucater cleles de cllctoeir les cotisations, fianacnr les fnoiamtros des salariés et conseiller.

Le fdnos ptirairae de sécurisation des pcuarros prenofnliseois (FPSPP) a en charge, pmrai ses dveresis missions, le fnnnieeacmt des atoncis de froimtaon des TPE et PME.

Le FONGECIF/OPACIF est l'organisme paaitrrre agréé au ttire de la gotesin du CIF, il est en crgahe du facennimnet du CIF, du congé balin de compétences, du congé de la VAE. Il est opérateur du cinsoel en évolution professionnelle.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs du cenosil en évolution peosflrenoinlse snot Pôle emploi, msiiionss locales, Cap emploi, OPACIF, APEC, les opérateurs désignés asusi par les régions.

## Titre VI Dispositions finales

#### Article 6.1 - Portée du présent accord

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Un acrocd clcoiletf d'entreprise, d'établissement ou de guproe ne puet déroger au présent arccod que par des dnspsioitios puls feaalovrbs aux salariés.

#### Article 6.2 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Sous réserve du recsept des cinodtonis de validité tleles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent acrocd frea l'objet de la procédure rvetiale au dépôt et à la dnademe d'extension conformément aux dsotnpiioiss légales en vigueur.

Le présent aocrcd est clcnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un sviui périodique par les pairarretnes sciaoux de la branche, et prruoa friae l'objet d'une révision, si nécessaire, dnas les cndtoioiss légales en vigueur.

Le présent arccod prderna eefft au 1er juor du mios snuivat la dtae de la poiurtan au Jarnuol oceiiffll de son arrêté d'extension.

# Accord du 20 mars 2017 relatif à la création de la commission paritaire sociale Corse

## Article - II. – Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Signataires	
Patrons signataires	FCHPA
Syndicats signataires	STC UD CGT-FO 2A UD CGT-FO 2B UIR CTFC Corse UR CGT Corse

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Réunis une première fois le 18 mars 2016 à l'initiative de la commission paritaire sociale des hôtels-café-restaurants de Corse puis à l'invitation de la fédération régionale de l'hôtellerie de plein air de Corse les 25 janvier 2017 et 20 mars 2017, les représentants d'employeurs de la branche de l'hôtellerie de plein air de Corse et les syndicats de salariés ont analysé ensemble les problèmes d'évolution identifiés par : ? la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 portant projet de réorganisation des entreprises de restauration collective ; ? la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 visant à évoluer le dialogue social de niveau infranational en intégrant notamment des commissions paritaires régionales intersectorielles ; ? la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 définissant le champ d'application et de rôle de la branche au niveau national tout en maintenant la négociation collective de branche de niveau régional ainsi que l'extension des accords régionaux.

Les initiatives à la négociation collective ayant été lancées par certains RAR en date du 10 janvier 2017 puis par certains électroniques en date du 8 mars 2017, les parties ont, d'une part, unanimement affirmé leur volonté de mener à bien les travaux dans le cadre de leur propre initiative nationale et prévoit l'article L. 23-111-1. II. du code du travail.

Ils ont, d'autre part, affirmé leur souhait de faire évoluer le contenu, le périmètre et le financement du dispositif pour s'inscrire dans les réformes systémiques en cours et à intervenir, notamment le processus de restructuration/renouveau des branches, par la voie du dialogue social de niveau régional.

En préambule à leur accord, les parties ont convenu de leur volonté de mettre en œuvre un dialogue social de qualité de façon à créer ensemble les conditions propices à traiter les difficultés sectorielles, à surmonter leurs divergences, à contribuer à un développement économique et social, à améliorer un cadre de travail ne restant pas les dispositifs sociaux.

C'est ce pour quoi le présent accord a été négocié et conclu.

## Article - I. – Objet de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

1.1. Les parties ont convenu de l'objet du présent accord dans le cadre des articles L. 2234-1 à L. 2234-3 du code du travail.

1.2. Cet accord a pour objet la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur de l'hôtellerie de plein air ; ci-après simplement dénommée « la commission ».

1.3. Cet accord a pour objet d'ouvrir son champ d'application personnel et mener à bien le processus national de renouveau des branches professionnelles et/ou de restructuration des branches professionnelles dans son champ d'application territorial.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

## Article - III. – Champ d'application de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

3.1. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la région Corse.

3.2. Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant l'activité économique d'hôtellerie de plein air (telle que définie à l'article 1er de la convention collective nationale ? ICDC 1631).

3.3. Pour tout ce qui relève du personnel de nettoyage professionnel et/ou de restauration professionnelle, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant des activités économiques d'hébergement touristique à l'exception des personnes physiques et collectivités (hôpitaux et centres par exemple).

## Article - IV. – Attributions de la commission

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Dans le champ d'application tel que défini ci-dessus, la commission est compétente pour :

4.1. Être un lieu d'échange d'expériences, d'analyses et de propositions sur tous les sujets relatifs à son champ de compétences ;

4.2. Contribuer à l'information des entreprises et des salariés et donner tous conseils utiles sur les dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles applicables ;

4.3. Contribuer au suivi et à l'application effective de la réglementation ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables ;

4.4. Coopérer, dans l'intérêt de la région, de la profession et de ses salariés, par ses réflexions et ses propositions, aux dispositions prises par d'autres instances dans le secteur et à la prise en compte par ces dernières des spécificités sectorielles et/ou régionales ; ceci pouvant aller jusqu'à siéger au sein de instances lorsqu'elle y est appelée ;

4.5. Examiner et traiter toute question relative à l'emploi et à la formation dans le secteur ;

4.6. Examiner et traiter toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur ;

4.7. Mettre en place un mode d'assistance de prévention et de traitement des conflits individuels ou collectifs du travail dans le secteur par voie d'accord collectif ;

4.8. Négocier des conventions ou des accords collectifs sectoriels régionaux sur tous les sujets relatifs à son champ de compétence ; y compris des accords d'expérimentation si une phase d'analyse et d'observation est estimée utile et préalable à un dispositif ;

4.9. Mettre en place un dispositif d'assistance à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel ; apaiser les tensions sur demande la négociation collective en présence d'élus non mandatés ;

4.10. Arptpeor des informations, débattre et redrener tuot aivs sur toetus qutosenis spécifiques aux epteresnis eannrtt dnas son chmap de compétences aivni qu'à luers salariés ; nentamot les erptieernss de moins de 11 salariés ; nmonetamt en matière d'emploi, de formation, de gseiottn prévisionnelle des epolims et des compétences, de conniditos de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à tpems prtaiel ou de mixité des emplois? ;

4.11. Fiare des ptrnoiospos en matière d'activités seicalos et culturelles.

## Article - V. – Composition de la commission

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

5.1. La cimoiismosn est composée de duex collèges : un collège salariés et un collège eueyolmrps selon un pinnipce de scritit paritarisme.

Le collège composé du puls grand nmobre d'organisations est le « collège de référence ».

Chaque ogrnioaiastn du « collège de référence » dposise de duex sièges. L'autre collège dposise d'autant de sièges.

Les mmbeers de la csimioosmn ont la faculté d'être assistés du csenlloier de luer choix snas que celui-ci psiuse piraecptir aux délibérations.

5.2. Les délégués appelés à siéger dnas le collège salariés snot déclarés auprs de luer eloemupyr par l'organisation sdnalyice à lelquale ils adhèrent conformément aux doipnistioss de l'article D. 2143-4 du cdoe du travail. Ils snot désignés auprs de la csoimsimon siot par lterte recommandée aevc aivs de réception siot par cuirorer rmies cnrtoe décharge.

Les délégués coasponmt le collège eymouprles snot désignés auprs de la csmsooimin par l'organisation peloniserfnlsoe à lluaeqls ils adhèrent siot par coreuir recommandé aevc aivs de réception siot par ceorurir rimes crtone décharge.

Les caoistness de foonncis snot notifiées dnas les mêmes formes.

Les ogrnnsaioitas sietraaings s'engagent à puoroivr snas délai tuot siège denveu vacant.

5.3. En cas de maficidooitn affafcnct l'un des collèges, qeul qu'il soit, la cioipootmsn de l'autre collège est immédiatement modifiée à due pporrttooin en aliaitopcpn du scritit paritarisme.

5.4. Puor ce qui relève du pesscruos de rrpnuenegoet et/ou de rareiocttuusrtn des benhacrs professionnelles, himros le carde de la négociation collective, cauhqe oaoonrgasiitn pioneeefsrlnosle représentant les activités économiques visées à l'article 3.3. dsposise d'un siège cialontstuf ; à l'issue validée du processus, les osgnoatnirais pseosilnreolfnes deuevnes mbemre du collège emrepuyols se vneiot attebruir un siège aevc viox délibérative et un siège aevc viox cionsatvlute ; en tnat que de besoin, le collège salariés est modifié à due concurrence.

5.5. La durée des mdnatas est de 4 ans renouvelable.

## Article - VI. – Organes de la commission

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Les otsinagarnios satanegriis dotent la coosimismn de duex tpeys d'organes : un onrgae délibérant et un onrgae exécutif.

6.1. L'organe délibérant est composé de tuos les mmbrees désignés puor siéger à la commission.

Cet onarge est itnesvi du puivoor de décision dnas le cdrae de délibérations psiers en bnnoe et due forme.

Il est asusi compétent puor stuetar en interprétation du présent accord.

Au sien du « collège de référence », cuqahe oritsoganain dssoipe d'un siège aevc viox délibérative et d'un siège aevc viox consultative. L'autre collège dsosipe de dtrois symétriques à cuex du collège de référence.

6.2. L'organe exécutif est composé d'un président et d'un vice-président.

Cet ogrnae est ievsnti du povioor de merrte à exécution les délibérations pesirs par l'organe délibérant asini que du poovoir de représenter la csismoimon et d'assurer son aadrotsiimntin courante.

Le président et le vice-président snot élus puor une durée de 4 ans chcaun par un collège.

La présidence et la vice-présidence snot attvannemirelet assurées par un mebmre du collège euopmelrys et un mmrebe du collège salariés élu cacuhn par son collège.

Le président arusse le secrétariat de la cismmoiosn et le vice-président le secrétariat adjoint.

## Article - VII. – Fonctionnement de la commission

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

7.1. La coomssimin se réunit une fios au mnios par tmitsrere sur ctonaciovon écrite traçable (télécopie ou currieor électronique).

7.2. La cmisoisomn puet également se réunir sur dadenme erpsxese et motivée d'un de ses membres.

7.3. La csisiomomn puet être convoquée en fiomaotrnrtrntseeie et/ou sur un orrde du juor rnteisret lorsqu'un mermbe au minos de l'exécutif l'estime uilte ou nécessaire et/ou loqusre les trvaux et/ou les cscncnotrieas le pnemeettrt et/ou le justifiant.

7.4. Des dpsiifsitos spécifiques et des gpouers de taaivrl pvnuuet être mis en pcale sur un sujet déterminé et/ou puor un tpems limité. Les délégués désignés par une oaaitsognrn d'employeurs ou de salariés puor peciitapr à ces slues tauvraux dpnseiost d'une viox ciusovntale lorsqu'ils snot convoqués en commission.

7.5. La csimiosomn puet être spécialement convoquée en mdoe conférence téléphonique ou visioconférence luorqse les tuaravx et/ou les crnaocteicnss le peetnretmt ou le justifiant.

## Article - VIII. – Règlement intérieur de la commission

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Les oristonnaagis satgiariens décident de doter la ciossoimnm d'un règlement intérieur qui régit toutes arteus modalités non régies par le présent accord.

## Article - IX. – Création d'une association

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

9.1. Les oosanrgtaniis sariaiegnts décident d'adosser la csiioomimn piriatrae à une aoaiistcson loi 1901.

L'objet de ctete aaoicotsisn est, notamment, de dteor la cosimomimn des menoyss nécessaires à son bon ftinecnneomot et à sa finalité, de mettre en ?uvre les aïtcnos consécutives à ses

délibérations ainsi que de prendre tous les points relatifs à l'indemnisation des membres salariés de la commission.

9.2. Les délégués désignés par une organisation pour siéger au sein d'un collège sont membres de droit de l'association ; les délégués désignés au sein ou au titre du collège salariés bénéficient des dispositions de l'article 10 ci-dessous.

## Article - X. – Dispositions propres aux délégués salariés

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

10.1. Les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour siéger à la commission ainsi que les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour participer aux dispositifs spécifiques acquièrent la qualité de délégué syndical, bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail ;

10.2. Les salariés visés à l'article 10.1 ci-dessus siégeant à la commission bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission piratae et y siéger. Il leur est accordé à ce titre un crédit d'heures de délégation à due concurrence. Ce crédit d'heures est calculé avec les heures de délégation dont ils bénéficient à un autre titre.

10.3. Le temps consacré par les délégués aux réunions auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission paraît être décompté comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.4. Les délégués salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement qu'ils engagent pour assister aux réunions de la commission sur la base du barème forfaitaire des indemnités kilométriques ou sur présentation d'un titre de transport public de voyageurs.

10.5. Les délégués salariés désignés par leur collège pour siéger en qualité de titulaire ou de suppléant dans d'autres instances que la commission bénéficient des dispositions 10.1 à 10.4 ci-dessus.

## Article - XI. – Dispositions financières

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

La commission est financée notamment par des cotisations et contributions mutualisées des entreprises au régime social.

## Article - XII. – Révision de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

12.1. Les organisations s'entendent pour décider de procéder au moins une fois par an, au cours de la réunion la plus proche de la date anniversaire de la commission, à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la commission et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à sa prorogation par voie d'avenant, en faisant appel aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

12.2. En dehors de ce cas, la demande de révision peut être formée par une organisation adhérente ou adhérente par écrit spécialement motivé adressé à la commission en avis de réception ou remis contre décharge. Elle est inscrite au procès-verbal de la prochaine réunion.

## Article - XIII. – Adhésion à l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Les organisations non signataires sont admises à l'adhésion dans les conditions légales.

## Article - XIV. – Dénonciation de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

14.1. Chaque organisation signataire ou adhérente a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et suivant les modalités fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

14.2. Le préavis applicable en cas de dénonciation ou mise en cause de l'accord par une organisation répondant à la condition fixée au 14.3. est de 6 mois.

14.3. La dénonciation ou la mise en cause de l'accord par une ou plusieurs organisation(s) signataire(s) ou adhérente(s) n'emporte les effets légaux que pour autant que ladite organisation dispose d'une ancienneté d'au moins 30 % dans le champ d'application considéré ; en tout autre cas, l'accord est appelé en révision dans un délai de 6 mois.

14.4. Lorsqu'un siège délibérant est vacant, la voix délibérative qui y est attachée peut être attribuée à la même organisation ou à une autre organisation du même collège sur la base des derniers résultats de l'audience dans le champ d'application considéré par la délibération du collège auquel le siège vacant appartient.

## Article - XV. – Extension de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2232-5-2 al 2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article - XVI. – Notification et dépôt de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017*

Le présent accord est établi en sept exemplaires dûment paraphés et signés dont un exemplaire est notifié par courrier recommandé avec avis de réception à chaque des organisations signataires.

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations représentatives non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2231-8 et suivants du code du travail.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement par les services compétents.

Le présent accord est établi en quatre exemplaires supplémentaires dûment paraphés et signés dont :

? un exemplaire est destiné à son établissement par la direction générale du travail ;

? un exemplaire est destiné à son établissement par le directeur du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion ;

? un exemplaire est destiné à chaque des deux commissions paritaires stables régionales concernées.

Un elxapmrie supplementaire est etabli sur suorppt ioqtmrunfaie destine a la deoictrn generale du travail.

## Avenant n 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Clause conventionnelle  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

L'article 3.2.2 de la cniveotonn ctelvciole noainatle de l'hôtellerie de plein air est rpreis en l'état par le présent avenant, à siaovr :

« Aifn de peterrtme aux salariés snesiornais de pgerammror lrues périodes d'activité, les peirats cevninnenot des dnipstsoois ci-après qui, suaf caeulss ctulnrcoetaels contraires, ne reemnttt pas en cusae le caractère déterminé dnas sa durée du cnratot saisonnier.

À la fin de la période de triavvl du salarié, et à la deanmde écrite de celui-ci, l'employeur iuidqne par écrit au salarié saisonnier, son itnienotn siot de le rednrpee la sosian staunive et à qellue date, siot de ne pas le reprendre, en mtnaviot sa décision. Cttee déclaration d'intention puet être resmie par l'employeur en même tpmes que le cficiterat de travail.

Au puls trad 3 mios anvat cette date, le salarié mifeatnse par écrit son désir de rderrepne le travail?; l'employeur diot répondre dnas les 15 juro s iuvnat la réception de la demande, en ennyvoat le carnott de tvriaal dnnot le salarié derva roeenrtur un eeiampxre signé au puls trad 2 mios anvat la rpsrie du travail. La non-réponse du salarié vuat rmoencneet de l'offre. »

Article 2 - Information des salariés saisonniers  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 4e alinéa libellé de la manière svaitnue :

« L'employeur infomre les salariés suos cotanrt de tvriaal à caractère saisonnier, par tuot meyon petteramnt de conférer dtae citernae à cttee irfmiaonton (ex : cusale cnaeuoltlrce ?), des dspiosoiitns énoncées aux alinéas ci-dessus. »

Article 3 - Prise en compte de l'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 5e alinéa libellé de la manière stuvniae :

« Puor celuacr l'ancienneté du salarié, les durées des cntoras de tavaril à caractère sioansiner ssscuifces dnas une même eirntepsre snot cumulées. Par successifs, il est ednetnu l'ensemble des conartts de taavril à caractère sneoiiansr cunocls sur une ou psluiers saisons, pluuseris années de suite, dnas la même entreprise, suaf caleuss cnolcuettelrats puls faeovlarbs au salarié.

Toutefois, cnroenact les graaintes indemnités journalières et rnetes du régime de prévoyance de la branche, dnnot bénéficient les salariés prtmenaens et ssnoeainis ayant au monis 6 mios d'ancienneté, il est ici précisé que l'ancienneté psire en cotpme est calculée dnas la branche. La ctiihoodnn d'ancienneté n'est teooutifis pas riques s'il s'agit des suteis ou conséquences d'un acencidit du tvrial ou d'une maïdale plosieosrlennfe contractée daurnt l'exécution du crntoat à caractère saisonnier.

Par ailleurs, en cas de chômage des juro s fériés, les trivletrauas saisonniers, qui du fiat de dvries ctnorats suscsfces ou non, cenluumt une ancienneté ttaole d'au moins 3 mios dnas

L'association piarairte visée à l'article 9 est chargée de l'accomplissement de tetous formalités de nittofoiacn et de dépôt puor enregistrement.

l'entreprise, ont dorit au maietnin de luer salaire. »

Article 4 - Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est créé un acirlte 3.2.3 intitulé « Période d'essai en cas de CDD sasnniories sfsiccuses ou d'embauche en CDI », rédigé de la manière saiantve :

« En cas de ssoccsuien de pusierlus cratntos à caractère sneasoiinr avec un même salarié et ptrnoat sur un même poste, acunue période d'essai ne pourra être prévue dès la cnsluoicn du 2e cronatt à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche suos caonrt à durée indéterminée fiat situe immédiatement après un cnoartt à caractère saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dnas l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai. »

Article 5 - Renforcement de la formation des salariés saisonniers

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Les preaeniats siocaux de la bancrhe endtneet se rproaehcpr de luer OPCA puor mterte en plcae les cotidonnis et le feenicnamt d'une préparation opérationnelle à l'emploi ctiovcle (POE collective), avec puor otcejbf de foemrr des drneduames d'emploi aifn de les onreteir vres des métiers de la brhance qui recrutent, identifiés après diagnostic. Les ctortans sosainerins fornet pitrae des puilcbs visés par la POE collective.

La CEFPNP de la bhcrnae est chargée d'examiner, en rletioan avec l'OPCA de branche, tuoets les mrsuees scubtisleeps de rneoeffcrr la pliarssitosaafinnoen des salariés saisonniers, avant, pdnnaet et après la durée du ctaornt à caractère saisonnier.

Article 6 - Effort de CDIsation des contrats à caractère saisonnier

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Les prnaereaits scuiaox raeelpnt les différents dpiotifiss eanitstxs dnas la bnhcare pneatremtt une CsiIDotan des eoiplms à caractère sonaenisir :

? tftroainmaosn des cotanrts sinarisones en CDI-emploi frooitamn prévue dnas le cdare de l'accord-cadre retliaf à la pérennisation de l'emploi et au développement de la foitraomn polssnolinefree du 18 invaier 2012 étendu. Ces CDI-emploi formation, cotnreompt un eegangemnt réciproque sur 5 ans des ptrieas au cntorat de tvrial en matière de formation?;

? trmsrnfioaaon des coatrts senaoriniss en CDI tvrial iterinettmnt prévue dnas le cdrae de l'accord naional du 23 mai 2000 et ses dievrs aanenvts étendus. Les CDI tariavl inietmrtnt cromnpotet une alcnetarne de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lgsiase de la rémunération.

Ces différents dtpfoiiiiss fnerot l'objet de rpeal d'information et d'incitation tnat auprès des erernpistes de la bhnacre que des salariés saisonniers.

Article 7 - Durée. – Suivi. - Formalités et extension. – Entrée en vigueur Révision et dénonciation du présent avenant

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le présent anevvat est cnlocu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un svuui annuel, aifn d'examiner natnemomt l'application purqiate de ses dptoioisniss et les dioositispns à améliorer ou ajouter.

Le présent avennat est sumois à la procédure d'extension, sloen les disisotonips légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

Il est éternel en vue de la comptabilité de la période de son arrêté d'extension au Jura officiel, excepté ce n'est pas les droits existants en ce qui concerne déjà les clauses telles que prévues à l'article 1er, 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.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

En application de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties susdites 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 réduction du nombre de caractères saisonniers, 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 - Préambule

# Avenant n 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'article 11 « financements du régime » de l'accord du 9 mars 2004 est rédigé comme suit :

« Les cotisations redevables au régime de prévoyance, prévues à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont appelées comme suit :

À effet du 1er avril 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018

Salariés non créés ne reçoivent pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y compris saisonnier)

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	Total
Maintien de salaire	0,29 %	0 %	0,29 %
Incapacité	0 %	0,07 %	0,07 %
Invalidité	0 %	0,13 %	0,13 %
Décès. ? IAD, Accidentel, décès effet et rente éducation ou rente hdiacnp (*)	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Total	0,33 %	0,32 %	0,65 %
(*) La part cotisée aux garanties rente éducation et rente hdiacnp assurées par l'OCIRP(1) est de 0,09 % TA/ TB.			

Salariés créés reçoivent des articles 4 et 4 bis de la CCN de

1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,46 %	0 %	0 %	0 %	0,46 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,12 %	0,10 %	0,12 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,22 %	0,25 %	0,22 %
Décès ? IAD, Accidentel, décès effet et rente éducation ou rente hdiacnp (*)	1,25 %	0,225 %	0 %	0,345 %	1,25 %	0,57 %
Total	1,50 %	0,685 %	0,10 %	0,685 %	1,60 %	1,37 %
(*) La part cotisée aux garanties rente éducation et rente hdiacnp assurées par l'OCIRP(1) est de 0,19 % TA/ TB.						

À effet du 1er janvier 2019

Salariés non créés ne reçoivent pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y compris saisonnier)

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	Total
Maintien de salaire	0,34 %	0 %	0,34 %
Incapacité	0 %	0,08 %	0,08 %
Invalidité	0 %	0,15 %	0,15 %
Décès ? IAD, Accidentel, décès effet et rente éducation ou rente hdiacnp (*)	0,04 %	0,14 %	0,18 %
Total	0,38 %	0,37 %	0,75 %
(*) La part cotisée aux garanties rente éducation et rente hdiacnp assurées par l'OCIRP(1) est de 0,09 % TA/ TB.			

Salariés créés reçoivent des articles 4 et 4 bis de la CCN de

1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB

Maintien de salaire	0 %	0,53 %	0 %	0 %	0 %	0,53 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,14 %	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,27 %	0,25 %	0,27 %
Décès ? IAD, Accidentel, dubloé effet et rntee éducation ou rente hdncaiap (*)	1,25 %	0,26 %	0 %	0,38 %	1,25 %	0,64 %
Total	1,50 %	0,79 %	0,10 %	0,79 %	1,60 %	1,58 %

(\*) La prat corerdsपोannt aux gnreiaats rente éducation et rente hcdainapassurées par l'OCIRP(1) est de 0,19 % TA/ TB.

(1) Les tmeers « assurée par l'Ocirp » snot euxcls de l'extension comme étant crriatons aux dsinpootis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Garanties du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Seules les geatirnas saevtnius snot modifiées, les ateurs gtaenrais rleetiavs au Décès ? invalidité aoslbue et définitive (IAD) reestnt inchangées :

En cas de décès totous cuases d'un salarié cadre, il est versé :

? un ctpaail dnot le maonntt est égal à :

Situation de famille	Montant (en % du sraiale de référence TA et TB)
Salarié snas efnnat à charge	400 %
Salarié aevc 1 efnant à charge	500 %
Majoration par efnnat à crhgae supplémentaire	100 %

? une rntee éducation fixée cmome siut :

Âge de l'enfant	Montant (en % du sliiare de référence TA uniquement)
Jusqu'au 18e anniversaire	12 %
Jusqu'au 21e aeivrnransie (26e aerrnviansie si pourisetus d'études)	17 %

Le mnaotnt de la rntee miailnme égale à 1 400 ? par an.

Il y a deubnmloet de la rntee pour les olrephnis de père et de mère.

## Avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Et une rntee de cnoijnot sbittitsvuue est msie en pacle : si pas d'enfant à charge, vreenesmt d'une rntee teompriar de ciojnont jusqu'à l'âge légal de départ à la rtreitae égal à 8 %.

Le système opoenntil extrnisat précédemment est dnoc supprimé.  
? une retne hiaancdp : en cas de décès du salarié, veesnmert à chaque enanfnt handicapé d'une rntee viagère mlesnuele de 582,04 ?.

La rntee puet être versée suos frome de capital, le monntat de ce cpial est égal à 80 % du monntat du ciaaplt cttountiisf de la rente.

L'évolution de la ptsaoreitn de bsae de ctete rntee hadaincp srea déterminée svuiant l'évolution du pinot de référence OCIRP.

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent anenavt s'applique à cpetmor du 1er arivl 2018.

Il srea établi un nbrmoe sifasnft d'exemplaires puor être rmeis à chanuce des prtiaes signataires.

Le présent aeannvt sera, conformément aux dnoistspiois en vugeiur du cdoe du travail, notifié aux oiigsoartnans sicedlyans représentatives. Au treme d'un délai de 15 jurus à coempr de ctete naitiifotcon et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les muelerlis délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea soumis à la procédure d'extension prévue par les dniiotsspos du cdoe du tarvial à l'initiative de la prtiae la puls diligente.

Le présent avenant est cnlco puor une durée indéterminée, et proua être révisé ou dénoncé soeln les doonsipiists légales en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les pnrtiaees sauioxc de la bchnrae de l'hôtellerie de plien air, réunis en cisosoimn mxite paritaire, ont cnonevu d'améliorer l'accord perossneiofnl ritealf à la msie en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004. Le présent aavennt prtote sur les tuax de coatoitn des salariés cdaers et améliore les gaatrenis décès.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

En aiilacpotpn de l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaaril modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les paerirrnates soiacux de la bhnrae de l'hôtellerie de pelin air ont décidé, après négociations, de mterte en palce par le présent aannvet à la cneonovitn clelicvtoe de ladite banhrce une coiommsisn paritriar ptnrneamee de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa cooiopstmn et son fonctionnement.

Les pnreaaites scauiox de la bhrcane de l'hôtellerie de pilen air affirment, par le présent avenant, luer souhait de puvuoirsre et de rfeocnrn un dlgiouae scioal de brachne de qualité. Ils rappellent, que les acords ciltceflos de bhcnrae cnunibroett 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.

## Article - Chapitre Ier Champ d'application du présent avenant

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

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, modifiée 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 sont abrogés et remplacés par l'article 2.5 et l'article 2.6 du présent avenant.

## Chapitre II Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

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 attribuées dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la coexistence 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 vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

En tant que commission de négociations de la branche, la CPPNI 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) ;  
?? 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 quadriennales relatives :  
?? à l'examen de la nécessité de réviser les conventions collectives entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;  
?? à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, 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, tels qu'indiqués ci-dessus.

Toutefois, il est rappelé, que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations de branche (art. 1.1

pharapare 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 conditions de travail et aux plans d'épargne complémentaire ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant complémentaire sera signé en ce sens, même si les soumissions prévues à cet effet par le code du travail.

B.(1) ? 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 conventions ou d'accords de branche ou à l'extension sur les matières relevant des missions générales de la branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, lues avant 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, promouvoir pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositifs spécifiques mentionnés 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 spécialement de convention ou accord de branche étendu, sont les suivantes :

1° Thèmes relatifs de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les dispositions 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 *serVICES minima*(2) ;  
? les *conditions* ;  
? la *participation* des fonds de financement du personnel ;  
? la *participation* des fonds de réserve au titre de la formation professionnelle continue ;  
? les *garanties* complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;  
? *conditions* relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, tels qu'énoncés par le code du travail ;  
? *conditions* relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, tels qu'énoncés par le code du travail ;  
? les *conditions* relatives aux contrats à durée indéterminée de *ceux* énoncés 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 candidats à durée indéterminée ;  
? les modalités de *calcul* de la *participation* des entreprises à l'organisation de *ces* entreprises, lorsque les dispositions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;  
? les cas de *mise* d'un salarié *en* *congé* après d'une *absence* mentionnés par le code du travail ;  
? la rémunération *de* *ceux* 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 *calcul* du *montant* de la *participation* et la prise en compte de l'ancienneté du salarié, au regard des dispositions *en* *existence* déjà existantes. Un avenant à la convention collective nationale de l'HPA sur ce thème a été signé par les partenaires sociaux.

2° Thèmes relatifs à la négociation de branche, avec prévalence 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 dispositions

prévalent sur la ciotvenonn ou l'accord d'entreprise clcnou postérieurement à la dtae d'entrée en veiguur de la coneotinvn ou de l'accord de branche, suaf l'quose la connotven ou l'accord d'entreprise assure des gniaarets au monis équivalentes. Snot visés les thèmes situvas :

- ? la prévention des effets de l'exposition aux fautrechs de rqiues professionnels, tles qu'énumérés par le cdoe du tvaarl ;
- ? l'insertion prslionnfsleeoe et mianeitn dnas l'emploi des terralaluvis handicapés ;
- ? l'effectif à paritr deuqul les délégués sdcinaux pnvuet être désignés, luer nrbone et la vaosliarn de lreus parcuors sayicudnx ;
- ? les pemirs puor taruavx dnaurgeex ou insalubres.

Il est rappelé que la ntioon d'équivalence de gtraanes des adroccs coiflltces d'entreprise s'apprécie par eembsnle de gatriaers se rpaotaprt au même objet.

### 3° Auetrs daeionms de négociations

Dans les aeurts deoinams reaanlvt de la négociation cleiotlve et non énumérés aux pprgaeahas 1° et 2° ci-dessus, la bhcrane puet négocier et sneigr un acorcd collectif. Toutefois, l'accord d'entreprise prime, peu imontaprt le meomnt de sa conclusion. Ce n'est qu'en l'absence d'accord cloteilcf d'entreprise, que la cvnoeitnn ou l'accord de bhcrnae est applicable.

(1) *Le B de l'article 2-1 est étendu suos réserve du reecspt des dostoiinipss de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) *Alinéa étendu suos réserve que la foorumtiaIn cnitvnononellee vsanit « les sraleias mniima » siot eteunnde comme se référant à la fmrloutoian des « seaalris miinma hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

#### Article 2.2 - Autres missions de la CPPNI de la branche En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

La CNPPI de la bhnrace HPA excree nammeotnt les msonis d'intérêt général saevuints :

A. ? La csimosiomn représente la bnrcnae HPA, particulièrement dnas l'appui aux ererpients et vis-à-vis des priovous publics. Puor ce faire, les meermbs de la CPPNI de la bacrnhe désigneront, tuos les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège ptranoal et au collège salarial. Il est convenu, puor la première désignation, que le président relèvera du collège prtnaaol et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. ? Elle exerce un rôle de veille sur les cintdnioos de taaivrl et l'emploi, en vue de réguler la crucrennoce etrne les ernerespits revleant de son cmahp d'application ;

C. (1) ? La csioisomn établit un rpaort anuel d'activité caemornpnt un bailn des accrdos clflotceis d'entreprise ccunols dnas les doiemans svuantis :

- ? durée du travail, répartition et aménagement du tpmes de travail, en picraeluirt ccnnoreant le tpmes preiatl et le tvaarl irnieetmtntt ;
- ? reops et jorus fériés ;
- ? congés payés et aetrus congés ;
- ? coptme épargne-temps.

Pour ce faire, les eirenpersts enartt dnas le cahmp d'application géographique et posferoisennl de la cnotonevin cotvecille naiolnate de la brnache hôtellerie de pilen air, snot tenues de ceuioqmnmur à la cmsmioosn les adroccs clticelofs d'entreprise cuoncls sur les thèmes ci-dessus, soeln les modalités précisées à l'article 2.3 ci-après.

Ce rpprot auennl diot en peautlicirr fiare état de l'impact des aroccds cltelcelfs d'entreprise sur les cionnditos de tivaarl des salariés et sur la deconcurne etrne les eesenpirts de la bnhrace HPA. Le cas échéant, il folrmue des roanmeoimdcntas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rpproat est etsiune versé dnas la bsae des données nataolnie qui a vtoicaon à reiuillicer l'ensemble des cotonvniens et adorccs clfeloitcs conclus.

D. ? La cmsoiimson puet rrdene un avis, à la dnmdeae d'une juridiction, sur l'interprétation d'une cnoeovnitn ou d'un aorccd celioctlf présentant une difficulté sérieuse et se paonst dnas de noebumx litiges. Vior aussi aitrclé 1.5 ci-dessous.

E. ? Elle puet eexercr également les mmissios de l'observatoire pariate de la négociation collective, dnas des cnoinoidts qui sonert définies par avenant ultérieur.

(1) *Le C de l'article 2-2 est étendu suos réserve du reecspt des dtipoisniss du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 spetembre 2018 puor la liberté de coishr son avenir professionnel.*  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

#### Article 2.3 - Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Afin de mtrete en ?uvre la misoisn de contrôle des acorcds cloticlfes d'entreprise, définie à l'article 2.2, pahgrarape B et C ci-dessus, il est prévu les modalités sutvenais :

- ? les cioovntnts ou acdoocs cifctlelos d'entreprise visés à l'article 2.2, phaarargpe C dnreovt être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des mebmres de la cmisoomsin piaartrie penearmte de négociation et d'interprétation de la barhnce de l'hôtellerie de pelin air, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, ou par voie numérique à l'adresse svnauite : contact@fnhpa-pro.fr ;
- ? les nmos et prénoms des négociateurs et des stgaieairns dnovert être supprimés des adroccs citefllos d'entreprise, anvat luer evnoi à la commission. L'employeur derva ifoermnr les sianiagetrs de l'accord de la tsanriismosn à la commission. Il dvera doennr une aesrdsde pstloae et/ou numérique puor asserur le rielas aevc la csoimosimn ;
- ? la cissmoooin prriatae pnretamnee de négociation et d'interprétation de la bnarche dvrea acsreur réception des cotnnenvios et acrodcs cfetllcos 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 En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Conformément aux donsitsiops légales en vigueur, la coissmoooin ptiairae peratnneme de négociation et d'interprétation de la bhcrnae est composée pianiartrteet de représentants des osotrigianans sdailynecs d'employeurs et de salariés qualifiés de représentatives dnas le cmhap d'application de la bhcrane de l'hôtellerie de pieln air. La ptere ou l'attribution de représentativité d'une onigariatson sdlayicne de salariés ou d'une oinsotigaarn patronale, sutie aux résultats de la mesure de représentativité dnas la branche, pnred efeit au limdnean de la putroian au JO de l'arrêté ministériel.

Chaque osnriagaiton scyndiale représentative de salariés est représentée, au sien de la commission, par un merbme tuitrliae et un mmbree suppléant, cntunaostit le collège salarial. Le collège ptranoal est composé du même nombe ttoal de représentants teauilirts et suppléants que le collège salarial.

Les salariés ayant reçu un madant de luer otroiiaangsn slycandie ou pfnorslnioeese en vue de siéger à la CPNPI et dnas les iacnnssets preaatirs de la bnhrace bénéficiés, dunrat luer mandat, des pcrenottos attribuées aux délégués syndicaux.

#### Article 2.5 - Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

##### Participation aux réunions

Conformément à l'article 1.4 de la convteionn cvtceliole noatilane de l'HPA, les salariés des eespienrts de la brhacne désignés par les oniraanigotss sieacndyls représentatives puor ptaeripcir aux réunions de négociation bénéficient d'un doirt d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en ifmeronr au préalable luer epeylmuor au minos une saeimne aavnt la dtae de luer absence. Dnas ce cas, le tmes de tiaravl non effectué est assimilé à du tmes de tarvial ecefitff et rémunéré cmoe 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 les fonds de financement du parrainage de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestionnaires 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 niveau de mandature, de fonctions communes visant à améliorer les conditions de 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, paragraphes A et B. Elle est réunie, chaque année, autant que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paragraphes B.

Déroulement des réunions

Les membres de la CPNPI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation indique 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, paragraphes A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les parties de confiance ou d'accords collectifs de branche, ou avant même s'il n'y a pas de signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, plus 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 constituer ou de constituer l'étude des parties de confiance en commissions techniques paritaires.

Crédits d'heures de délégation

Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPNPI et dans les autres instances représentatives de la branche bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 10 heures de délégation pour la préparation de chaque réunion de la CPNPI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures travaillées et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPNPI ne sont pas imputées sur les temps de délégation pour la préparation des réunions de la CPNPI. Les parties syndicales représentatives des salariés au sein de la CPNPI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence selon les dispositions définies plus haut.

Article 2.6 - Saisine de la CPNPI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

La CPNPI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation dans les conditions définies ci-dessus 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

de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au niveau des établissements.

Elle est composée de(1) :

? 5 délégués élus pour représenter le syndicat paritaire ;

? 5 délégués salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales représentatives de salariés doivent 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 avis de réception.

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 et 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 conciliation 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 prend effet immédiatement et perd force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à effectuer 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 délais que ci-dessus.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renvoi à sa demande.

Le temps d'absence du ou des délégués élus ou salariés pris en compte à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant conciliation sera considéré comme des heures travaillées et rémunérées par l'entreprise. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions prévues ci-dessus.

(1) *Alinéas étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).*  
*(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

## **Chapitre III 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

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Les moyens alloués 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 les fonds de 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.

Les cvoatnoinocs aux réunions paeirtiars se fnoet par ceorriur électronique.

Lorsque des deonuctms snot nécessaires à la préparation et à la tune des réunions, ces driernes sernot tarmisns par coeirurr électronique à tteous les onnsartaigios scidlnaeyns représentatives au nievau de la branche, dnas la mursee du psisbloe au mions 15 juors cdalreanies avnat la réunion.

Il luer aedtaprirnpa de se munir de ces dcoteumns à chaque réunion d'une csosmiomin ad hoc.

## Chapitre IV Dispositions finales du présent avenant

Article 4.1 - Durée du présent avenant. – Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent avnenat est conclcu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé ou dénoncé conformément aux doisipotnsis légales en vigueur.

Article 4.2 - Suivi du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aavennt frea l'objet d'un siuvi annuel, aifn de giantr

## Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Les peieartnras sociaux, réunis en cissmiomon mitxe paiartrie en dtae du 20 jiuin 2018, snot cvueonns de compléter l'avenant n° 36 raitlef à la cooitiosmpn et au fneooctnmeinnt de la CNPPI de la branche, en dtae du 23 février 2018, en vue de le mterte en conformité aevc les nuoelelvs dotsiiospnis du cdoe du tivraal définies par l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article unique

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 36 rlteaf à la

## Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent accord s'applique aux salariés et aux esieptrrens dnot l'activité ppilrcaine relève du cahmp d'application pfoonnierssel et trireoaitrl de la cneinetovn ctlocevie nlaaontie de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiuin 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obtcroe 1995

l'efficacité du dgaoiule saiocl dnas la barnhce et son adaiatotpn aux nécessités puerqtas et/ou juridiques.

Article 4.3 - Formalités et extension. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent anavet est smuios à la procédure d'extension, seoln les ditsnispois légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Il enrerta en vuugeir à copemtr du lminedaen de la puritoan de son arrêté d'extension au Jouranl officiel.

À la dtae d'entrée en vueguir du présent avenant, la CPPNI se siuurtsetba et rmacpelrea la csmisioomn piarritae ou mxite paaritire ettxasine dnas la branche, aigni que la cmomioissn pitriaare d'interprétation et de conciliation, seoln les modalités définies ci-dessus par le présent texte.

Article

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 36 rieltaf à la cioitopomsn et au fncnnetienoomt de la CPPNI de la bnharce HPA, signé le 23 février 2018 ne coptorme pas de dsosiointpis spécifiques puor les ersepirtes de monis de 50 salariés, en rsoain :

? d'une part, de l'objet d'intérêt général de l'avenant n° 36 ;  
? et d'autre part, de la cfuogntiarion de la bahncr de l'hôtellerie de pilen air, composée qsuai eevlexisucmnt d'entreprises de mnois de 50 salariés (99,7 % ? srouce oevrosbtiae AFGOES PME édition 2018), dnot les staouniits snot nécessairement periss en compte dnas la négociation ddiut avenant.

cistpmiooon et au fnemoniocnntet de la CPNPI de la bhcanre HPA, signé le 23 février 2018 ne cmtoproe pas de diiipsootsns spécifiques puor les eeserrtinps de monis de 50 salariés, en rsiaon :

? d'une part, de l'objet d'intérêt général de l'avenant n° 36 ;  
? et d'autre part, de la cntorfuiuoigan de la bhncr de l'hôtellerie de plein air, composée qasui evcxmeeilsnut d'entreprises de mnios de 50 salariés (99,7 % ? srocue oitrvsoebare AEGOFS PME édition 2018), dnot les sttiionas snot nécessairement pseris en cptmoe dnas la négociation dduut avenant.

Sous réserve du repest des coitodnnis de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aanvnet rectificatif, cnolcu à durée indéterminée, sloen les cnoointdis légales de révison et de dénonciation, frea l'objet de la procédure rvltiaee au dépôt, à la deadnme d'extension et à la publicité, conformément aux diistsoopnis légales en vigueur.

Le présent aavennt rctiiteiafcf eternra en vgeiuur à coempr du lnimeeadn de la proiatun de son arrêté d'extension au Journal officiel.

À la dtae d'entrée en vgiuuer du présent anavnet rectificatif, la CPPNI tlee que prévue par les dsosioitnisps de l'avenant n° 36 signé le 23 février 2018, se suubirsetta et rcleaempra la csiooimmsn paiirtare ou mixte ptairrae etxansite dnas la branche, ansii que la cmsomosiin piritraae d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies par lidet annvaet n° 36.

étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est ici expressément précisé, que le présent acrcod rtiaelf à la pénibilité dnas la bnachre HPA, ne coropmte pas de dtionsiopiss spécifiques puor les eirrsnpeets de mions de 50 salariés, en rosian :

? d'une part, de l'objet d'intérêt général diudt acocrd à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, seul que siot l'effectif de l'entreprise considérée ;

? et d'autre part, de la coinrgufiaotn de la bnchare de l'hôtellerie de pilen air, composée qausi eilmensvuexct d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Socrue orsobetravie AOGIFS PME édition 2018), dnot les stiotiauns snot nécessairement priess en ctompe dnas la négociation du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

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 caractéristiques physiques marquées, un enregistrement 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 lier des troubles durables, irréversibles et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le cadre du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées donnent lieu à 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 dialogue social mené auprès des entreprises de la branche de l'hôtellerie de plein air n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, les pratiques saines de la branche ont permis de contribuer de manière significative à la prévention de la pénibilité au travail, par des mesures et recommandations adaptées à l'activité et aux structures de la branche de l'hôtellerie de plein air.

Ils prennent en compte les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la branche, de sécurité au travail et dans le travail, de développement des compétences et de l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Enfin, ils ont également fixé du présent accord le socle de référence, pour chaque secteur de la branche, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective des salariés.

Le présent accord a pour finalités :

- ? de présenter, à partir de l'audit diligent 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 comprennent la grande majorité de la branche (voir art. 2 ci-dessous) ;
- ? de permettre aux entreprises de la branche d'appliquer de manière adaptée les 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 de moins de 50 salariés ;
- ? de fédérer par cette démarche commune de prévention l'ensemble et adaptée, d'une part les entreprises de la branche en tant que gâtans 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 collective et individuelle mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

A. ? Repas des obligations des employeurs en matière de sécurité et de pénibilité

Les parties prenantes de la branche relèvent 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 annexes à l'annexe 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 dématrialisée aux services concernés, les facteurs d'exposition des salariés concernés au titre d'un compte personnel 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 l'exposition au titre des facteurs de travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux annuel moyen 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. ? Repas des obligations des salariés en matière de sécurité et de prévention

Les parties au présent accord rappellent aussi, que chaque salarié est également tenu 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 - Chapitre Ier Analyse au regard des facteurs de pénibilité déterminés par la loi

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

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 ajustement 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, être effectués répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à l'information et la consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à l'information des salariés concernés.

Facteur 1 : les travaux physiques marqués  
A. ? Mesures de réduction des charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de souèvement 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 de travail 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 vendeurs 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 les situations forcées des travailleurs dont les membres du corps qui nécessitent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions arquées ou à genoux ou positions du torse en rotation ou

personnages 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 sursurveys et barman, les circonflexifs et personnel de cuisine, les vendeurs magasin.

### C. ? Vintirbaos mécaniques

Définition : les vobairtns mécaniques peuvent être tirsmases aux mains et aux bras par des mcehnias pttviearos (exemples : débroussailleuses, tronçonneuses, taille-haies?), guidées à la main (exemples : tondeuses?) ou erocne par cnrteaies opérations nécessitant que les opérateurs teialvnralt des pièces teunes à la main. Eells pevnuet eosexpr les mnais et les bras des opérateurs à des nauievx élevés de vibtonrais pavount entraîner des telborus vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des trulbeos ngouueoeiqrls ou musculaires. Les vatrnbiois tasmiesnrs à l'ensemble du corps, natmnemot lros de la cuoitdne régulière de véhicules ou d'engins (exemples : tenodseus auto-portées, tracteur?) snot slpescitebus d'entraîner des lgmioleas et des mraitsearuoimts de la coolnne vertébrale.

Les tâches éventuellement concernées dans la brhacne HPA sont celles impliquant un tviraal avec mnaicehs et oltius viratnbs puor l'entretien des eapscs vtrs et les manutentions.

Les emlops ou métiers sepulibtcses d'être concernés dans la brnchae HPA sont : les agntes d'entretien et de maintenance, les atnges d'entretien d'espaces verts.

Facteur 2 : pénibilité au titre d'un enenrnvmienot pyqshiue agressif

A. ? Agetns cqhiuimes dangereux, y cpoimrs vapeurs, poussières et fumées

Définition : snot visés ici les agtens chqiiuems durengaex mentionnés aux actlres R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y cpmiris les poussières et les fumées. L'exposition aux agnets cuqemihis puet iietrnvenr sloen duex meods :

? des piudtros snot utilisés de façon délibérée, suos luers états liquide, silode ou gazeux, puor leurs propriétés (diluants, dégraissants?) ou comme intermédiaires avec d'autres poruitds puor fraubqier un matériau ou une ature substance, et ce dans des cntindioos particulières de meiss en ?uvre (application au cfhoifn ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hteaus températures, suos pression?);

? un procédé ou une activité dnone leiu à des émissions de prtoudis cuiheiqms (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards?), il y a aorls plluioion du ptose de tivaraal ou de son environnement, d'où une epooxtsiin pbilosse de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mdoe d'exposition pifeorsnelonlse le puls fréquent. Veint etsniue la vioe cutanée : les eeffts snot aorls snot locuax (irritation, brûlure, nécrose?) snot généraux.

Certaines tâches dans la bahcrne HPA nécessitent l'utilisation de dervis produits, lros des opérations de ntegyaote et d'entretiens des lcuoax sanitaires, des poubelles, des lieux d'hébergement? (gel, désinfectant, dépolluant?) et lros des opérations de noyrtgagae et d'entretiens des pnseicis et eepsacs aeiauuqqtcs (chlore, pH?).

Les eiolmps ou métiers setpulbeiscs d'être concernés dans la bcnarhe HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, et les serlvltuains de baignade, etrntieen pôle aquatique.

### B. ? Cidinontos caiutlmiques extrêmes

Définition : il s'agit des soitautins de taarivl soeiumss à une température snot inférieure ou égale à 5 degrés Ciusles snot au mions égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Compte tenu de l'activité pieln air de la branche, les salariés snot amenés à tirlalvear puor partie à l'extérieur, naontemmt les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les sullntraives de baignade, eeertntin pôle aquatique, les svureres et barman, les crseinuuis et peeorsnrl de cuisine, asini que le pennoesrl d'animation.

### C. ? Esoixoitpn au bruit

Définition : les paramètres pyuqsihs utilisés comme irentiudcas de ce riuqse snot précisés aux artiecls R. 4431-1 et svnitaus du cdoe du travail.

Les tâches éventuellement concernées dans la bhrnace HPA sont celles rattachées aux zoens de bar et restauration, l'entretien des escaeps vrtes et maintenance, et la znoe de la pinsice et de l'espace aquatique.

Les emliops ou métiers ssebleplicitus d'être concernés dans la bcnhare HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les sureervs et barman, les ceiinuriss et poeesrnnl de cuisine, les slvneluirats de baignade, eitnrteen pôle aquatique, asni que le psroenenl d'animation.

### D. ? Milieu hyperbare

Définition : snot visés ici les tauavrx hpyerarbés et les iotntevnenirs en mieliu hpeyarbe définis aux aceirtls R. 4461-1 et sinvtaus du cdoe du travail.

Facteur non pneternit : ctopme tenu des activités des entripreess de la bnrchae HPA, acuum elmopi ou tâche ne se rrpoptae à ce tpye de riuqse de pénibilité.

### Facteur 3 : rymhtes de travail

#### A. ? Tivaraal de nuit

Définition : snot ici visées les sauiotints de tviraal de niut dans les cidotninos fixées aux arlteics L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du travail.

Les eolmpis ou métiers sbliuetsceps d'être concernés dans la bcrhnae HPA sont : les vierlules et gadierns anyat la qualité de tllurrvieaas de nuit.

#### B. ? Tvarial en équipes ssvceccsius alternantes

Définition : puet ceconcnrr tuot mdoe d'organisation du tiavral en équipe, sloen leeql des tirlvalreuas snot occupés ssvsieccnemuet sur les mêmes psotes de travail, selon un creiatn rythme, y cpmiros le rhytme rotatif, et qui puet être de tpye coitnno ou discontinu, entraînant puor les tvrleuralais la nécessité d'accomplir un tiarval à des hreues différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Facteur non peninertt : ce mdoe d'organisation du tvaairl en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se rroteuve pas dans les eretniserps de la bhcnare HPA.

#### C. ? Tivaraal répétitif

Définition : le tarvial répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cdnecae contrainte, imposée ou non par le déplacement aotqutumae d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un tpems de cclye défini.

Facteur non pnneetirt : ce tpye de tairval ne se roevture pas dans les etirnsreeps de la brchnae HPA.

## Article - Chapitre II Mesures et actions de prévention

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Suite à l'audit diligenté au niaveu de la barhnce HPA, les onavrbeitoss trniares sur un penal représentatif de cnmaigps implantés en Fnarce métropolitaine, n'ont pas décelé des métiers pénibles au snes de la loi et aaynt puor efeit une eiexistpon au-delà des sieuls prévus par l'article D. 4163-3 du cdoe du traival et retrpriudos en axnnee 1 ci-jointe.

Toutefois, aifn de crutenibor de manière ecffietve à la prévention de la pénibilité au tarival dans les einerpstres de la banrche HPA, des meersus et aocints snot définies ci-dessous.

En conséquence, dnas une apcphroe gllboae de prévention des rusqeis aifn d'améliorer les coitnndos de taraivl des salariés de la branche, et conformément aux disnptiooss de l'article D. 4162-3 du cdoe du travail, le présent acorcd diot ttaerir :

1. D'au mnois 2 des thèmes sinutvas :

? réduction des poly-expositions aux ftareucs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;  
? aioptatdan et aménagement du psote de taavirl ;  
? réduction des eopnxiosits aux freatcus de ruiqess poeeinsrlsofns mentionnés à l'article D. 4161-1.

2. Et d'au mnois 2 des thèmes snvutais :

? amélioration des conitnodis de travail, nmteomnat au paln onsnaitaganierl ;  
? développement des compétences et des qcnofilauaiits ;  
? aménagement des fnis de carrière ;  
? matieinn en activité des salariés exposés aux frucaets mentionnés à l'article D. 4161-1.

À chuacn des denmioas d'action cishois par les priaetrenas saoiucx de la branche, diot être associé un ojtebcif chiffré, mesuré au meyon d'indicateurs.

1. Les panraerites saoiucx de la bnarche ont cioshi de tteriar l'adaptation et l'aménagement du psote de travail, anisi que la réduction des poly-expositions.

Ils préconisent aux esrneprteis de la bnarche de mttre en ?uvre différents équipements coltfcieis et ieviuuldnds asini que différentes ancitos en vue de :

Prévenir la srceavvne de rueqiss liés aux protuess pénibles :

? mttree en pcale des tiaps afuiaitgtne aux etinrdos où le pnsroenel piétine le puls (derrière le bar ?) ;  
? aepdtar le matériel de buerau à la plsgoihiyoe de l'opérateur (hauteur réglable des fuultieas ?) ;  
? vlieler à une isatlaonitln eounroqgime du matériel buauiuqrtee (espace suffisant, htueuar des écrans et des petsos de taviarl ?) ;  
? osarigner l'espace de façon à prtetrmee au trluivaelar de se déplacer, cangehr de pstioion (assis-debout puor la cassie dnas les ceceommrs aneexns ?).

Prévenir la seuarncvne de reqïsus liés à la mnunioaettn mnllueae :

? otepiismr le conniemdtnoenit des pdtuoirs et les carinnetos de taortpnrss ;  
? privilégier les myoens mécaniques de prot des cegrhas ;  
? aménager l'environnement puor réduire les différents naeuvis (notamment en aocapilpitn de la réglementation sur l'accessibilité).

Prévenir la scvaeurnne de rquïess liés aux vitnrbioas mécaniques :

? mtrete en pclae des procédures de tiraval (notamment puor l'entretien et la mcntaiane ?) ;  
? privilégier l'alternance des tâches.

Prévenir la saervncune de rseqius liés aux températures (notamment tviaarl en extérieur) :

? aménager des aries de ropes abritées, des zoens d'ombre ou des aeris de repos chauffé (notamment puor l'entretien et la maiechantne ?) ;  
? furoinr des équipements de tairval adaptés aux ciintoonds cieltuamqïs (pour l'entretien et la meitcnanane et puor le sllevunriat ou geiadrn de niut notamment) ;  
? scuroe d'eau pboatle friode ou réfrigérée ou msie à dssoptioiin de beelioultis d'eau fraîches ;  
? msie en place, luqqrse clea est possible, de secruos d'aération naelutrlé dnas les cnuieiss et de rneloeeumvnelt d'air ;

Prévenir la svurnecane de reiqsus liés au birut :

? aigr sur la sorcue du bruit (machine ou équipement bruyant) : rumlnneveeeolt des équipements usagés, eittneren régulier des oltius et machines, rescept des règles de réglage ? ;  
? peoteturrcs aditiuifs individuels.

Prévenir la savencrue de rquïess liés aux angets cmihiques deaugrnex (ACD) :

? raeeimlpr les pudotris deneagurx par des pirudots non nfcios ou, à défaut, mnois ncofis ;  
? lcaol fermé des pudotris ;  
? rilteanisoar le socgatke des prituods et luer raemenngt ;

? uatloiiistn des équipements de pooitetcrn ivididnluee (gants, masque, leunetts ?).

Prévenir la sancrevue de risueqs liés au taviarl de niut :

? matériels prtmatneet la poeotrcitn du teluvliaarr de niut isolé (lampe, téléphone pbrlotae ?) ;  
? lcaol adapté aux cinnoditos de tiraavl de niut ;  
? seaiclvunlre médicale renforcée ;  
? respect, suaf acorcd ccelotif d'entreprise, des dsiioisopns de l'accord naoitan du 25 oorbtc 2002 et ses anevntas étendus sur le tvraail de nuit, en piecatrulr ccroaennnt les ctriaepeontrs et les gratniaes ponrtat sur les cidnnots de travail.

Objectifs chiffrés :

? 100 % des salariés de la brhcnæ suieptbcscels d'être concernés par un ou pusruelis fecteurs de rsieqs peeslonnisofrs divonet prteor des EPI ;  
? puor les epsirreents aynat identifié des poests de tviarl touchés par un ou pesiluurs fteacurs de pénibilité au-delà des suleis réglementaires, 100 % de celles-ci doivent apiulqeptr les meresus présentées solen le ou les frctueas concernés.

2. Les pnrtreaaais sucoiax de la bhncare ont csohii de tritear l'amélioration des cinidnoots de travail, nmmetoant au paln onsgitnonraiael et le développement des compétences et qualifications.

Ils préconisent aux eerinrpsets de la bhncrae de merte en ?uvre différents équipements cfeitollcs et individuels, ansii que différentes acnitos en vue de :

Prévenir la seavvrncne de reiqsus liés aux puestros pénibles :

? aigr sur les cflclteios de taiavrl (organisation, pauses, vraier les tâches ?) ;  
? frtamooin des inranevettns aux gsetes et postuers et prévention des rsquies liés à l'activité pqsuyhe ;  
? mrette en pacle des procédures de travail.

Prévenir la snrevunace de rusiqes liés aux monuaetnits :

? aigr sur les cfoleticls de tiaavrl (organisation, pauses, virear les tâches ?) ;  
? ftroaomin des irennnteatvs au prot de chgraes et à l'utilisation des oltius d'aide à la manutention.

Prévenir la snncurveae de riquess liés aux vaiitnbros mécaniques :

? enaegsivr l'alternance des activités et les rinototas de peosts ;  
? iniordrute des pseaus et des teps de récupération ;  
? foiotmarn des intnvtnaeers aux gesets et purosets aevc oalgultis et maicnehs ;  
? sbinetisoaiisln au prot de pettoroncis iddulileneivs adaptées ;  
? fraoomitn à l'utilisation et à l'entretien des mcihanes et outils.

Prévenir la srucevne de rqsueis liés aux températures (notamment tivraal en extérieur) :

? aaltcnenre ou ratotion des tâches ;  
? ttreiaavrl à ceentiras hurees de la journée, dnas la meruse du possible, et onraeisgr les tâches puor lmieitr le taavril pqsuyhe sur de lguenos durées (pauses ?).

Prévenir la srneunacve de rseiqus liés au bruit :

? anlrcntae ou rtotaion entre tâches « bunretays » et « non barneuyts » ;  
? utfecfer des pauess régulières dnas un ednroit calme.

Prévenir la snarevue de rqsueis liés aux antegs chieumqïs duerganex (ACD) :

? séparation et isnleemot des ptoduris à rqueiss ;  
? frootaimn aux procédures d'utilisation des poudtris ;  
? sesatiilinosbn à la lcrute des étiquettes des ptoidurs et à sa bonne compréhension (notamment eeettnrin des lcouax et selrlvinauce escape aquatique, pinisce ?) ;  
? prot d'équipements de poirctoetn iedidvulns adaptés (gants, mueqass ?) ;  
? reescpt des règles de sécurité streicts (lavage de mains, vêtements de piecootrtn ?).

Prévenir la surnacvnee de rquïess liés au tariavrl de niut :

? firveosar l'alternance et la rotation sur les peosts cotaompnrtr du tvaairl de niut (gardiennage natmeonmt ?) ;  
? contrôler les hieorras de niut puor litmier les dépassements éventuels ;  
? fieclitar l'accès puor un psgasae à un taviarl de juor ;

? ftaoimrn à des psotes de trvaail de jour.

Objectifs chiffrés :

? au moins 40 % des salariés aounrt dû srviue une foamirot n en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications. Il pruroa s'agir également de ftonoarmis reatviles à la sécurité, ou des firmnotas irenents assurées par des salariés expérimentés ; ? puor les erptnesiers ayant identifié des pseots de tairavl touchés par un ou plsiueurs fcuearts de pénibilité au-delà des silues réglementaires, 100 % de celles-ci deviot aquepilpr les rusees présentées sleon le ou les fretcaus concernés.

Les ruseiqs liés à taavirl en meiliu hyperbare, au trvaial en équipes et au traival répétitif ne snot pas pteinniers dnas les activités de l'hôtellerie de pilen air et ne fnot dnoc pas l'objet de mseerus de prévention particulières.

## Chapitre III Dispositions finales du présent accord

Article 3.1 - Durée du présent accord. – Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Le présent arccod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dsiptiioonss légales en vigueur.

Article 3.2 - Suivi du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Le présent arccod frea l'objet d'un sviui annuel par la CPNPI de la

branche, aifn de vérifier son apaiilotpnc au sien des esnereiprts de la barcne HPA, asnii que les oetcbijfs prévus par le présent arccod et l'évolution des résultats. Si nécessaire, la CPNPI pruroa décider de mettre en ?uvre tuote aocin complémentaire qui seirat pertinente, en prlaiictuer en cas d'évolution ou de cegmenhnat de la réglementation en vigueur. Cette csimsoomin porrua également, aatnut que de besoin, farie aepl à des exprtes aifn de slcetoilr luer aivs technique.

Article 3.3 - Extension et formalités. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Le présent acocrd est sumois à la procédure d'extension, selon les dponsoiis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Il entrera en vgueur à ctpeomr du laiemdnen de la priauton de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Annexe 1

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017) précise les sieuls associés aux 6 featcrus de rseiuqs pfielsoosrnns du C2P :

1° Au ttrie de l'environnement phuqsyie aesgrsif :

Facteur de rseqius professionnels	Seuil		
	Action ou siottauin	Intensité mnaimile	Durée mmnialie
a) Activités exercées en meiliu hrbrpyeae définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou taruavx	1 200 hcaapecolsts	60 ivnnietetrnos ou trauavx par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Ciselus ou au mions égale à 30 degrés Ciuelss		900 heeurs par an
c) Buirt mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heerus d'au minos 81 décibels (A)		600 heeurs par an
	Exposition à un nevaiu de psrseion aqtscouiue de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fios par an

2° Au trite de catrnies rhtmyes de tivaral :

Facteur de riuqses poisoelsenfnrs	Seuil		
	Action ou staoiiutn	Intensité minimale	Durée minimale
a) Tiavral de niut dnas les cinodnoits fixées aux aerctils L. 3122-2 à L. 3122-5	Une huere de taarvil ernte 24 hueers et 5 herues		120 niuts par an
b) Tarvial en équipes sviuesccess attnelaerns	Travail en équipes scssvuceies arelenttnas iqmupnliat au muminim une hruee de traival etnre 24 hereus et 5 hreues		50 nuits par an
c) Traavil répétitif caractérisé par la réalisation de taravx ilpqnmuiat l'exécution de metoeunvms répétés, sicntloalit tuot ou prtiae du mbmere supérieur, à une fréquence élevée et suos ccenade cniorntate	Temps de cclye inférieur ou égal à 30 sedcnoes : 15 aintocs tcieunqhes ou puls		900 heures par an
	Temps de clcye supérieur à 30 secondes, tepms de cclye varabile ou acebsne de tpems de clcye : 30 aiotcns tiehnqecus ou puls par minute		

**Accord n 39 du 11 décembre 2018  
relatif aux durées de période d'essai**

**des CDI**

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entrepreneurs d'activité principale relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :  
? d'une part, de sa finalité d'intérêt général ;  
? 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 % - Sucre ortevisbaioe AOEFGS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 - Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les dispositions de l'article 5.1 de la convention collective de l'hôtellerie de plein air intitulé « Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 5.1. Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période pendant laquelle l'employeur évalue les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce titre 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 particulières fixées dans le contrat de travail, ou applicatif du 2e 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 1re et 2e catégories des employés ;
- ? 2 mois de date à date pour la 3e catégorie des employés ;
- ? 3 mois de date à date pour la 4e catégorie des agents de maîtrise ;
- ? 4 mois de date à date pour la 5e 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 renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties :

- ? par écrit motivant les motifs du renouvellement et faisant mention de 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, redevantement compris, ne peut pas dépasser :  
? 2 mois de date à date pour les 1re et 2e catégories des employés ;

- ? 4 mois de date à date pour la 3e catégorie des employés ;
- ? 6 mois de date à date pour la 4e catégorie des agents de maîtrise ;
- ? 8 mois de date à date pour la 5e catégorie des cadres non-dirigeants ;

Tableau récapitulatif :

Catégorie visée (CDI)	Durée initiale de la période d'essai	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai
1re et 2e catégories des employés	1 mois	1 mois
3e catégorie des employés	2 mois	2 mois
4e catégorie agents de maîtrise	3 mois	3 mois
5e 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 recommandée en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) 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 comprenant congés payés compris.

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. »

Article 4 - Dispositions finales du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

A. ? Durée du présent accord. ? Révision et dénonciation

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

B. ? Formalités et extension. ? 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 prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

En application de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont décidé, après négociations, de fixer de nouvelles durées de période d'essai des contrats à durée indéterminée (CDI), aux fins de cohérence, d'harmonisation et d'une meilleure lisibilité des

## Avenant n° 14 du 27 décembre 2018 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFP ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant 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 ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

	Part patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B	Total Tranches A et B
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 4 et 4 bis de la CCN de

1947

	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 %	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 %

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947  
(y compris saisonniers)

Taux appelés à effet du 1er janvier 2019 :

	Part patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B	Total Tranches A et B
Maintien de salaire	0,41 %	0 %	0,41 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,18 %	0,18 %
Décès ? IAD, accidentel, double effet	0,04 %	0,09 %	0,13 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %

Total	0,46 %	0,45 %	0,91 %
-------	--------	--------	--------

Salariés cdraes revealnt des arletics 4 et 4 bis de la CCN de

1947

	Part plrtnoaae		Part sarlaiale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de srlaaie	0,22 %	0,67 %	0 %	0 %	0,22 %	0,67 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,03 %	0,02 %	0,22 %	0,36 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dlboue effet	1,06 %	0,25 %	0 %	0,38 %	1,06 %	0,63 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente haicndap	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,50 %	0,95 %	0,32 %	0,94 %	1,82 %	1,89 %

**Article 4 - Modification des conditions d'ancienneté**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À effet du 1er jneavr 2019, l'article 3 de l'accord nanoital du 9 mras 2004 « cdoiitons d'ancienneté » est remplacé cmme siut :

« Les gnaaietrs définies ci-après snot aeiuscqs dnas les citiodonns suntiaves :

Pour les salariés pnreaetnms (tous contrats) et les salariés snroieaisns :  
? granaite décès-invalidité abosule et définitive : snas ciidnton d'ancienneté ;  
? gjaatrne indemnités journalières, y cromips au ttire du mtneian de salaire, et reetns invalidité : après 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de setuis ou de conséquences d'un aeidcnct de taarivl ou d'une maladie professionnelle). »

**Article 5 - Garanties du régime de prévoyance**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Seules les geatnrais sntvaiues snot modifiées, les atuers getanrais riteevals au décès ? invalidité aousble et définitive (IAD) et incapacité premenntae et invalidité rtenseet inchangées :

Modification des pnatstreois en cas d'incapacité taoeirpmre ttlaoe :

L'article 4.2.3 B de l'accord nanoital du 9 mras 2004 est remplacé cmome siut :

« B. ? Incapacité tmreipaore toatle (en relais du maietnin de salaire)

À la stuie des gnaaietrs mneiitan de salaire, les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à cleles qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité sociale, de stroe que le matnnot goabll de l'indemnisation perçue par le salarié snot égal à 80 % du sraiaie de référence, déduction fiate des indemnités journalières ntees de la sécurité sicoale en cas de maaldie ou d'accident de la vie privée. Le

**Avenant rectificatif n 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI**

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ;
	FS CDFT ;
	INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

mnanott gbaoll de l'indemnisation perçue par le salarié psase à 90 % du sialrae de référence, déduction fiate des indemnités journalières ntees de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail, de tejarat ou de mdaalie professionnelle.

Dans le cas des salariés ne rinlsepasmt pas les cniooditns d'ouverture aux ptatinroses en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus senrot calculées en complément d'une poietatsrn sécurité socliae reconstituée de manière théorique. »

**Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension. – Durée, révision et dénonciation**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aevant s'applique à comtepr du 1er jeanvir 2019. Il srea établi un nmrboe sfsafniut d'exemplaires puor être rimes à cnuhcae des ptaires signataires.

Le présent anenavt sera, conformément aux dosipistonis en vuuiger du cdoe du travail, notifié aux oointngsairas slancidyas représentatives. Au terme d'un délai de 15 juors à cmptoer de cttee naifoiticotn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mullieres délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea siomus à la procédure d'extension prévue par les dnitsioiosps du cdoe du tiaavr à l'initiative de la ptirae la puls diligente.

Le présent annaevt est ccnlou puor une durée indéterminée, et pourra être révisé ou dénoncé sleon les dintoisiosps légales en vigueur.

**Article - Préambule**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les prtnaareeis saciuox de la bnchare de l'hôtellerie de plein air, réunis en cmisoomin mxite paritaire, ont cnovenu de mfoidier l'accord poisfnnoresel realitf à la msie en pclae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004. Le présent aenavnt ptore sur une macidfootiin des tuax de costtioian des salariés careds et non caerds et mfoidie les gjaaertns cderas et non cadres.

Les paeinatrsers sociaux, réunis en csmsioomin priartiae en dtae du 25 jevnair 2019, snot cevunons de préciser les dioptisoiss de l'article 2.5 de l'avenant n° 36 raelitf à la cpsoiitoomn et au fcnimonnetneot de la CPNPI de la branche, en dtae du 23 février 2018 (en corus d'extension).

**Article 1er**  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

L'article 2.5 de l'avenant n° 36 sus-désigné intitulé « Réunions de la ciomsiosmn priariete prnmneetae de négociation et d'interprétation de la bchranne », est précisé et modifié dnas son pagaarhrpe 5 rtiealf aux « Crédits d'heures de délégation » sloen

la rédaction suivante :

« Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CNPPI et dans les autres instances paritaires de la branche bénéficient d'un crédit d'impôt 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 imputées sur les temps de délégation pour la préparation des réunions de la CPPNI. Les représentants syndicaux représentatifs de salariés au sein de la CPPNI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des atouts d'absence selon les dispositions définies ci-dessus. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant collectif n° 2 de l'avenant n° 36 relatif à la cotisation et au financement de la CPPNI de la branche HPA, signé le 23 février 2018, ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés, en raison :

? d'une part, de son objet d'intérêt général ;

## Avenant n 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux enseignants 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 ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

D'une part, de sa finalité d'intérêt général,

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 % ? Score osibevrartoe AFOEGS PME édition 2018), dont les salariés ne peuvent pas siéger en comité dans la négociation du présent avenant.

Article 3 - Modification de l'annexe I

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

L'annexe I à l'accord collectif du 3 juillet 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Les modifications portent sur les gains audioprothèses, prothèses dentaires, orthodontie remboursée par la sécurité sociale et lentilles.

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension. – Durée, révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Le présent avenant s'applique à compter du 1er avril 2019.

? 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 % - Score orartbivsoee AFOGES PME édition 2018), dont les salariés ne peuvent pas siéger en comité dans la négociation du présent avenant.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019*

Le présent avenant collectif n° 2 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité prévues 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.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et les dispositions visées à l'article 1er ci-dessus se substitueront, à cette date, à celles énoncées au paragraphe 5 « Crédits d'heures de délégation » de l'article 2.5 de l'avenant n° 36.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacun des partenaires signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les dispositions du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Suite aux résultats excédentaires du régime frais de santé, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte, ont décidé d'améliorer les garanties prévues à l'annexe I de l'accord collectif du 3 juillet 2015.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Annexe I (1)

Garanties santé. ? Régime général à adhésion obligatoire

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

Garanties y compris les remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les salariés en ? ou PSMS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Honoraires, sages-femmes CAS	125 % BR

Honoraires, non-signataires CAS	100 % BR
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	Néant
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Néant
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 %
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, sernaiigtas CAS	125 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non-signataires CAS	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, sitareaings CAS	125 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non-signataires CAS	100 % BR
Imagerie médicale et actes ciuelqnis d'imagerie, saetnaigris CAS	125 % BR
Imagerie médicale et actes ciuelqnis d'imagerie, non-signataires CAS	100 % BR
Frais d'analyses et de lorratioabae	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piels et eeenritn de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	200 % BR
Autre alapaerigle remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 %
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors paacmhrie remboursée à 15 %)	100 % BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de plhpiyoraxe bucco-dentaire, podgjinorlatooe	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	
? couronnes, bédgers et inetr de biegrds ? coronenus sur ialmpnt ? prothèses dentaires amvlboeis ? réparations sur prothèses ? inlays-cores	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale :	
-couronnes et bridges ? prothèses dentaires pevoriiros ? réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	Néant
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Implants (implant + peliir implantaire)	Néant
Frais d'optique	
Un équipement (1 muortne + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les merinus (un équipement tous les ans) Roembeemnrst mrtuone limité à 150 %	

Équipement composé de 2 verres « smpelis » (verres smpie feyor aevc : sphère coisprme entre ? 6 et + 6 et cnyldrie ? 4)	100 %
Équipement mixte composé d'un verre « slimpe » et d'un verre « cxopelme » (verres pour aldeuts miaoulucftx ou prsoseigrfs sphéro-cylindrique aevc sphère hros znoe ? 8 ou > + 8, verres moitfucalux ou prosefgrs sphériques aevc sphère hros znoe ? 4 ou > + 4)	150 %
Équipement composé de 2 verres « cxlpeeoms » (verres smpie foyer aevc sphère > ? 6 ou > + 6 ou clrdynie > 4, verres multifocaux, verres progressifs)	200 %
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 100 %
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale (y compris jetables)	100 %
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	Néant
Maternité et aiopodn	
Allocation nanaise ou aootpidn (doublee en cas de nsascinae ou d'adoption multiple)	Néant
Prévention et artcus sinus	
Cure tmhlear remboursée par la sécurité sociale : henriroas et sions	Néant
Forfait pour cure tmhlear remboursée par la sécurité sociale	Néant
Médecine d'oeu (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	Néant
Traitement ainatatbc remboursé par la sécurité sociale	Néant
Pharmacie prescrite par un médecin non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Pilules ccttaveienpros non remboursées par la sécurité sociale	Néant
Vaccins prescrites non remboursés par la sécurité sociale	Néant
Vaccin aiapirntgl	Néant
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (2)	Pris en charge
Services	
Assistance de base + pctionon juridique + paoemrtle santé HAMNIUS	Incluses
Tiers payeur santé + tires pynaat oqitpue	Prévus

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.  
CAS : contrat d'accès aux soins.  
FR : frais réels.  
MR : montant remboursé par la sécurité sociale.  
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.  
SS : sécurité sociale.  
(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.  
(2) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations gérées par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le potse sions dentaires.

(1) Annexe étendue sous réserve du respect du I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2019 et à l'exclusion du terme « HMANUIS » conformément à la décision du Conseil d'Etat n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

## Accord du 21 mars 2019 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence secteur 8 et à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO AFDAS

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFDT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 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 accord dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vocation particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre, que les parties prenantes 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 concernés du champ du présent accord, l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences, créé par l'accord interprofessionnel du 19 novembre 2018.

Le présent accord anule et remplace l'accord signé le 11 décembre 2018 dans le secteur hôtellerie de plein air, relatif à la détermination du secteur d'activité de référence et au rattachement à un OPCO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application personnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (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  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

## Accord du 3 février 2020 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFDT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application personnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (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

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, conformément à la nature des activités principales et des compétences associées exercées 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 secteurs d'attraction et culturels.

Article 3 - Désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

En conséquence, le présent accord a pour objet de désigner dans le champ d'application visé à l'article 1er ci-dessus, l'AFDAS, en tant qu'opérateur de compétences mis en place par l'accord interprofessionnel du 19 novembre 2018 et ses annexes à venir.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 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 1er avril 2019.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

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 du présent accord ;  
? et d'autre part, de la composition de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? secteur observé AGEFOS-PME, édition 2018), dont les salariés sont nécessairement présents en temps plein dans la négociation du présent accord.

Article 5 - Durée. – Révision et dénonciation. – Extension et formalités. – Date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entretient en vigueur au 1er 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 fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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 du présent accord, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée ;  
? et d'autre part, de la composition de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? secteur observé AGEFOS-PME édition 2018), dont les salariés sont nécessairement présents en temps plein dans la négociation du présent accord.

Article 3 - Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée (CDD)  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

### 3.1. Cas de recours

Les entreprises s'accordent sur le fait que les règles de droit relatives à un CDD doivent respecter celles définies aux articles L. 1242-2 (et en particulier le 3° pour les emplois saisonniers) et suivantes du code du travail, ainsi qu'aux articles L.

1251-1 et savituns s'agissant des contrats de travail temporaire, concernent 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 clairement fixée par les dispositions de la loi 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 des salariés des vacanciers, la durée maximale des contrats à durée déterminée prévue sur des emplois saisonniers, est portée à 9 mois (au lieu de 8 mois).

En conséquence, la référence à une durée maximale de 8 mois indiquée au premier alinéa de l'article 6.1 de la convention collective nationale de l'HPA en date du 2 juin 1993 étendue modifiée par l'avenant n° 34 du 11 juillet 2016 étendue, est supprimée et remplacée par 9 mois, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

#### Renouvellements

Le nombre de renouvellements des CDD reste fixé à 2, sans pouvoir dépasser la durée maximale des 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 est formalisé, par accord, par avenant signé par les parties avant le terme initial 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 la loi du travail.

#### Cas de prise en compte du délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de priver durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les parties 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 de la loi du travail (nouvelle annee du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, contrats d'usage, contrats conclus dans le cadre de la procédure de l'emploi, rupture anticipée du CDD par le salarié, refus de renouvellement de son CDD par le salarié) :

1er cas de prise en compte de délai de carence : lorsqu'un salarié est embauché sous CDD pour accroître 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 1er CDD sera versée au terme nominal du contrat. Un nouveau CDD à caractère saisonnier sera conclu entre les parties.

La loi du travail prévoit de surcroît à durée déterminée dès lors que les 2 CDD consécutifs en cause s'inscrivent dans les cas de contrats autorisés par la loi du travail ;

2e cas de prise en compte 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, le renouvellement inclus, aucun délai de carence ne sera appliqué 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 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les parties conviennent de compléter les différents dispositifs existants dans la branche par une pérennisation des emplois à caractère saisonnier ou CDD :

1. La transformation des contrats saisonniers en CDI à travail intermittent prévue dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses dérivés annuels étendus. Les CDI à travail intermittent concernent des périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non liguées de la rémunération ;

2. L'usage du dispositif de modulation du temps de travail sur l'année ou sur la durée du contrat (CDD d'été saisonnier) prévu dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses dérivés annuels étendus.

Ces différents dispositifs visent à pérenniser les emplois ou à allonger les durées des contrats pour l'objet de l'accord d'information et d'incitation auprès des entreprises de la branche que des salariés saisonniers.

### Article 5 - Dispositions finales du présent accord En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

#### 5.1. Durée du présent accord. Révision et dénonciation

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

#### 5.2. Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CNPPI de la branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la branche HPA, et les difficultés éventuelles rencontrées. Si nécessaire, la CNPPI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de modification 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 la loi du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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 parties conviennent 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 caractéristiques des activités, notamment en raison de la saisonnalité et de leur diversité. En outre, ils veulent favoriser, pour les salariés engagés sous CDD, un renforcement de leurs périodes de travail dans les entreprises, tout en permettant 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 priver à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

# Avenant n 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

## Signataires

Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des esrreteinps rvlaenet de la cvniooentn ctveollice nontaiale de l'hôtellerie de pieln air.

Suivant les dpinsotiisos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterais sigaaritnes n'ont pas rnteeu de dsoitnpiisos spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvaairl à l'attention des eipneserrts de mnios de 50 salariés dès lros que le présent avannet vsie à moefdiir le régime pofrsoeeinns de santé dnot devniot bénéficier l'ensemble des salariés rneaevlt de la cetnovinon clitoecvle et ce seul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 2 - Dispense d'adhésion  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le piont 4 de l'article 3.2 de l'accord est modifié cmome siut à effet du 1er nvmbree 2019 :

« Les salariés bénéficiaires d'une cvturueroe complémentaire en ailoippcatn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la depssine puet juoeer jusqu'à la dtae à lauqlele les salariés cseest de bénéficier de cette couverture. La dmenade de dssipnee diot être accompagnée d'un jiiitstciuaif ; »

Article 3 - Définition des ayants droit  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

La définition des aatnys dirot mentionnée à l'article 3.3 de l'accord est modifiée. L'article 3.3 est remplacé cmome siut à efekt du 1er jianver 2020 :

« 3.3. Eistxoenn fltvtuaace de la cuetroruve du sloce oliargiobte aux aaynts dorit du salarié

Les ayants driot du salarié pnveeut adhérer à la cturvouere du sloce oligatrobie par une enieotxsn ftcluvaatie ssucritoe ieuvmndenlieinldt par chqae salarié et donnant leiu à vrmeneset d'une cotaisiotn spécifique.

Par anayt dirot du salarié, il cnoeinvt d'entendre :

1. Le cjniot non divorcé ni séparé de cpros (séparation jdiuciaire ou aamblie dès lros qu'elle est tsrtarcnie à l'état civil).

Est assimilé au cnjinoot :

? la ponnrsee liée au salarié par un patce cvuil de solidarité (Pacs) ;  
? le cbconuin n'ayant pas de rvenu d'activité supérieur au mntnaot du RSA (base ? couple ?, indépendamment du norme d'enfant(s) à charge) ;  
? le cconuibn aynat un revenu d'activité supérieur au mtoannt du RSA (base ? couple ?, indépendamment du nobmre d'enfant(s) à charge) et suos réserve de la ftrrniouue d'un cirefcitat de cabunincgoe délivré par la mairie, à défaut d'un jtiitfaciuf de diiocmle commun. Le canncoiubge diot répondre à la définition posée par l'article 515-8 du cdoe civil.

2. Les eafntns à cghrae du salarié, et s'ils veinvt au foyer, cuex à crghae de son conjoint, de son ptarernaie lié par un Pcas ou cuex de son cnubiocn :

? âgés de monis de 18 ans, non-salariés anyat la qualité d'ayant droit au snes de la sécurité slacioe du salarié, de son conjoint, de son pitnerraae lié par un Pcas ou de son cucibnon ;  
? âgés de minos de 26 ans, non-salariés, bénéficiant d'une ilmrouimiatcatn en poprre en tnat qu'assuré du régime de sécurité soialce et rucnnoes à chrgae par l'administration fasclie du salarié, de son conjoint, de son pantrriaee lié par un Pcas ou de son cciubonn ;  
? âgés de mnois de 26 ans et pnusuaovrt des études sinoaecedrs ou supérieures, ou une froatmion en alcrrnetae (notamment caotrt d'apprentissage ou cntoart de professionnalisation) ;  
? âgés de monis de 26 ans et étant à la rehchere d'un peimerr emploi, ictrniss à l'assurance chômage et anyat terminé lrues études duepis moins de 6 mios (les etafnns aanyt svuii une ftirmaoon en arcealnnte et csonnsaait une période de chômage à l'issue de luer fimtoaorn snot considérés cmme pmrio duenamders d'emploi) ;  
? quel que siot luer âge, s'ils snot rnoncues handicapés par la csmsioimn des dtoirs et de l'autonomie des pseneorns handicapées (CDAPH), anavt luer 21e anniversaire. »

Article 4 - Contrat responsable  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

L'article L. 322-2, II visé à l'article 5 de l'accord est désormais référencé alritce L. 160-13, II.

Article 5 - Garanties santé  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

L'annexe I de l'accord est remplacée comme siut à ctepmor du 1er javienr 2020 :

Les rboerseemtms iennevnerintt suos déduction de la rmmuenoesrebt de la sécurité sclioae française, dès lros qu'elle intervient.

Dans tuos les cas, les ptsoieratns snot versées dnas la litmie des faris réellement engagés.

(Tableaux non reproduits, cbsoulantes en ligne sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbqiurue BO Ctivneoonn collective.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc\\_20200017\\_0000\\_0007.pdf&isForGlobalBoccc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc_20200017_0000_0007.pdf&isForGlobalBoccc=false)

(1) Alcitre étendu suos réserve du rpsceet du chaer des cehgras des cnottars rebaseanlspis prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 nmrbooe 2018 poanrtt micdfiaotion des modalités de pisre en craghe des aieds quieditvs et psetionrats associées au cptirhae 3 du ttire II de la liste des pdoriuts et paonrtetsis prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 18 sbtreepme 2020 - art. 1)

Article 6 - Cotisations applicables 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 des personnes garanties du chef de l'assuré décédé  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Les conoiittsas mentionnées à l'article 8.2 de l'accord snot modifiées cmme siut à efekt du 1er jvaeinr 2020 :

Régime général d'assurance maladie

	Cotisation par pesrnone en prungcatooe du plnfoad mnueesl de la sécurité sociale
Ancien salarié et cnnooijt d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,86 %
Adulte 2e année	1,07 %
Adulte 3e année	1,29 %

Enfant	0,65 %
Conjoint de 1 ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	1,29 %

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

	Cotisation par personne en proportion du plafond mensuel de la sécurité sociale
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,35 %
Adulte 2e année	0,43 %
Adulte 3e année	0,52 %
Enfant	0,27 %
Conjoint de 1 ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	0,52 %

Article 7 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension.

Article 8 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant a pour objet de formaliser les modalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

Les modalités de mise en œuvre de l'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du

## Avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant 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 ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

	Part patronale A et B	Part salariale A et B	Total A et B
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 %

du code du travail.

Article 9 - Révision-Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions relatives aux garanties de santé de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air définies au sein de l'accord du 3 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime de santé, aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 3 du 11 mars 2019.

À cet effet, il intègre notamment les dispositions découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses textes d'application portant création de la cotisation maladie universelle qui assure les cotisations d'ouverture des droits et de prise en charge par le régime d'assurance maladie obligatoire des frais de santé. Il intègre également les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions relatives à un accès sans retenue à la charge à certaines prestations de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans retenue à la charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires. Il intègre enfin les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines maladies et modifiée en conséquence les dispositions 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'une rente de remplacement) et des personnes âgées du chef de l'assuré décédé.

de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant ne porte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de sa finalité d'intérêt général, et de la diversité de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les statuts sont nécessairement pris en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 - Cotisations du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article 11 « finissant le régime » de l'accord du 9 mars 2004 est rédigé comme suit :

Les dispositions relatives au régime de prévoyance, prévues à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont modifiées comme suit :

Taux applicables à effet du 1er janvier 2020 (correctif apporté à l'avenant n° 13) :

Salariés non-cadres ne bénéficient pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 (y compris saisonniers)

Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

Salariés cdears rnevelat des acteilsr 4 et 4 bis de la coeioitvnn

clicotvele ntoinaale de 1947

	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 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dbloue 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 anunle les tuax appelés à eefft du 1er jenavir 2019.

## Article 2

### Modification des coditnonis d'ancienneté

À eefft du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'article 3 de l'accord nitoanal du 9 mras 2004 « Cdnntiioos d'ancienneté » est remplacé cmoe siut :

« Les gtrinraaes définies ci-après snot aceusiqs dnas les cdnooiints sveinauts :

Pour les salariés pnmaeenrts (tous contrats) et les salariés saironenis :

? gainarte décès invalidité aolsube et définitive : snas ctnidoion d'ancienneté ;

? gatriane indemnités journalières, y coripms au tirte du miinaetn de salaire, et rtenes invalidité : après 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de seuits ou de conséquences d'un acednict de taravil ou d'une maialde professionnelle). »

(1) L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des sntlipioauts de l'accord naniaotl ipnnorrseinooteefsl du 17 nromvbee 2017 itininsatut le régime AGIRC-ARRCO de rtireate complémentaire et de l'accord naoantil iotsoerfenenrpnil du 17 nervombe 2017 riatlf à la prévoyance des cadres. (Arrêté du 18 sebmtpre 2020 - art. 1)

Article 4 - Date d'effet, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneavnt s'applique à cotmper du 1er jvienar 2020.

## Accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aocrd s'applique aux salariés, qlleue que siot la nuatre de luer caonrtt de travail, et aux eteireprsns dnòt l'activité ppclirnaie relève du champ d'application psenoroensfil et teirriraol de la cotvinenon cvtllicoee naltoanie de l'hôtellerie de plien air du 2 jiuin 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otbcore 1995 étendu.

Il srea établi un nbrome suafsnit d'exemplaires puor être riems à chacune des pitaers signataires.

Le présent avneant sera, conformément aux dionposisits en vuiger du cdoe du travail, notifié aux oiinsrtnaogas siclndyaes représentatives. Au tmree d'un délai de 15 juors à ctoempr de cttee nofoiaitctn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les merluelis délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea siumos à la procédure d'extension prévue par les diispiontoss du cdoe du taravil à l'initiative de la priate la puls diligente.

Le présent aeanvnt est cclnou puor une durée indéterminée, et pruora être révisé ou dénoncé seoln les dossiniptos légales en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les peneaarrits saioucx de la bharcne de l'hôtellerie de plein air, réunis en cmosioimns mtxie paritaire, ont cvneou de mioifder l'accord prnsefonoeoel ralitef à la msie en palce d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004.

Afin de cnosioledr la pérennité du régime de prévoyance de la branche, le présent aneavnt potre sur une mioiftdciaon des tuax de ciatioyson des salariés ceards et non cadres, anisi que sur les cniotdois d'ancienneté raeiletvs au bénéfice des gentarais indemnités journalières, puor les salariés pntemarnes et saisonniers.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il est ici expressément précisé, que le présent arccod ne comtproe pas de dotinsipisos spécifiques puor les entserrepis de mnois de 50 salariés, en riaosn de l'objet d'intérêt général duidt accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que siot l'effectif de l'entreprise considérée, a frtoroi dnas une brnahce composée mirjiaeenroatmt d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Les prneaiats siuocax de la bcharne de l'hôtellerie de plien air se snot réunis en CNPPI les 15 octobre, 12 et 24 nmreovbe 2020 puor iustentr le dispositif d'activité ptlirlae de lungoe durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 et mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 juleilt 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 temporaire de mas à début juin des territoires de camping 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 considérablement 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 « actuelle » du virus » dans de nombreux départements en France, et/ou par les fermetures de frontières accompagnées de quarantaines 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 recettes de saisonnières ;  
? l'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à l'heure stricte minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l'ensemble du territoire, en entraînant un sursaut de consommation accompagnée d'une certaine fermeture 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 de voyage sur les séjours 2020 pour une durée de 18 mois a mécaniquement des impacts sur les résultats de la saison 2021, sans parler de la baisse de remboursements aux clients (au bout de 18 mois).

Certes, le dispositif d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnelle est inédit et inégalitaire pour les salariés saisonniers. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement, appliquées aux salariés ont permis de les soutenir (prêts garantis de l'État, exonérations de cotisations patronales, FNE-formation?).

Mais compte-tenu des prévisions de recrudescence épidémique pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l'activité de nombreux salariés de la branche soit durablement affectée et que l'activité partielle ne soit pas au rendez-vous pour la saison prochaine.

Conscientes de cette situation, les parties au présent accord souhaitent améliorer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans l'intérêt commun des salariés, saisonniers et des entreprises de la branche.

Les parties décident de faire applicatif du présent accord d'activité partielle, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des situations du présent accord et fixant les modalités spécifiques prévues par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour être transmis à la DIRECCTE par voie électronique, accompagné de l'avis du comité social et économique (CES) lorsqu'il existe.

Les parties conviennent de la branche de l'hôtellerie de plein air aux entreprises, qui désignent d'une représentation du personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles prévues à la négociation collective et de conclure un accord collectif d'entreprise. L'accord d'entreprise ainsi conclu est soumis à l'approbation de la DIRECCTE, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises 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 fermeture temporaire d'activité est imputable à un sinistre (incendies ?) ou des intempéries à caractère exceptionnel (inondations, tempêtes ?) ou toute autre circonstance exceptionnelle, qui n'est pas de nature à compromettre la

pérennité des entreprises ou établissements de la branche.

## Chapitre Ier Mise en œuvre de dispositions d'activité partielle de longue durée APLD par voie de document homologué

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche prime sur le droit de l'APLD conclu en matière d'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à l'approbation et l'homologation du CES, lorsqu'il existe.

Article 1.1 - Contenu du document élaboré par l'employeur  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Le document élaboré par l'employeur pour faire applicatif du présent accord de branche devra identifier les salariés concernés par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1. D'abord sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Ce document doit permettre de justifier la réduction durable de l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Il peut être réalisé en se basant sur les données économiques et sociales (BDES).

2. Date de début et durée d'application du dispositif

La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

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 1er 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 de travail (temps plein, temps partiel, modalités de travail, etc.).

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 salarié ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut également 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 salarié lié à la branche 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 limitée à la durée légale concernée et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou d'une durée maximale supérieure si les textes réglementaires à venir le

prévoient (en poernngemlot de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le décret unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction temporaire 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 motivée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le décret unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale ou d'une durée maximale supérieure si les textes réglementaires à venir le prévoient (en principe 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 temporairement 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 de temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif.

## 5. Indemnisation des salariés

Le décret 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 civile 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 décret élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité supérieure au montant légal.

*L'entreprise étudiera la possibilité de verser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité globale au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe. (1)*

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par un contrat de travail 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 cumul suivantes :

- ? 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ? 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## 6. Éléments en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements porteront sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements économiques) des salariés, concernés ou non par le dispositif d'ALPD, 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 actions du présent accord incluront les mesures visant à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur les temps disponibles aux heures chômées pour les salariés embauchés dans le cadre du dispositif d'ALPD.

À ce titre, les mesures visant à maintenir les salariés sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour investir dans le développement des compétences ou

qualifier des salariés. L'OPCO compétent (AFDAS) peut 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 reprennent les possibilités de mise à disposition des salariés de l'opérateur de compétences (AFDAS) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment de la 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 des modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes les activités de formation ou de perfectionnement des salariés de l'expérience antérieures :

? le plan de développement des compétences, notamment dans l'emploi et l'adaptation à l'emploi ;

? le compte personnel de formation (CPF). En effet, dès lors qu'un salarié placé en ALPD 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, le solde un « amont du CPF » de la 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. Engagements proportionnés des entreprises dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises saisiées de la branche interviennent auprès des entreprises à avoir les mêmes responsabilités en matière de solidarité dans le cadre de l'effort de solidarité et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et cadres de l'entreprise concernée.

### B. Engagements 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 du présent accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concerné :

- ? l'acquisition des congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à la retraite ;
- ? le maintien des gainerats prévoyances et santé ;
- ? l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur, même si le salarié n'avait pas été placé en ALPD ;
- ? 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 part collective et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salariés à perdre en matière de cotisations qu'ils auraient perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'ALPD.

## 9. Modalités d'information

L'application du présent accord est l'objet d'une information au comité social et économique (CSE), 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 modification éventuelle.

Ce bialn srea tnarsims égaleme à la CPNPI (via la FNHPA, piarte poaatlnre signataire, 105, rue La Fayette, 75010 Paris) aifn d'informer les otigoasnanris slcadeiyns sgeaitarins de la msje en ?uvre du dioiitpssf dnas la branche, et ce, tuos les 6 mois. A cet égard, les paratenires suoacix de la brahne sehnoiautt ici préciser qu'ils snaieert particulièrement ssieelnbs et atteifns à tuotes remontées chiffrées de la prat de l'administration du travail, sur l'utilisation du dptioiissf ALPD par les etsrpieeers de la branche.

Les salariés snot informés des modalités d'application du distiiofsp d'APLD, solen les cdntooiins poerprs à cuqhae structure.

*(1) Le cinquième alinéa de l'article 1-1 5° « Iosmiaienntdn des salariés » du chaitpre I est étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié irtnnnevele au tmere de la période de référence si nécessaire. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)*

Article 1.2 - Procédure d'homologation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le donmceut élaboré par l'employeur est tsmrains à l'autorité artaniimtvside compétente, accompagné de l'avis préalable du CES, lorsqu'il existe, en vue de son hogtimlooaon dnas les cioitndins prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 julleit 2020, la décision d'homologation vuat aioutaisotr de roucrier à l'APDL puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bialn mentionné au prrapaahge 6 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a leiu à procédure d'homologation en cas de rocdonictuon du dmcuoent lrsouqe la durée puor llqulaae il a été imnlnieetiat conclu arvrée à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du dmonecut lrusqoe l'employeur eavsnige d'en mdieioir le contenu. Dnas tuos les cas, le CES, lorsqu'il existe, diot être préalablement informé et consulté. Le CES est également informé de la décision d'homologation erexpsse ou itilpnce de l'autorité admntsiarnvie par l'employeur.

En cas de ruefs d'homologation du doecnumt par l'autorité administrative, l'employeur puet rnpdrree son poejrt de deunomct et présenter une nylouele dmendae modifiée, après aiovr informé et consulté le CES, s'il existe.

Les salariés snot informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lueix de taarivl ou par tuot myoen ptaternem

## Accord du 24 février 2022 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application. □ Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le présent accord s'applique aux eeprtinsres visées à l'article 1.1 de la cnvtioen coelvlitce noaanlite de l'hôtellerie de pelin air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oortcbe 1995 étendu, ansii qu'à lerus salariés.

Il est précisé ici, que le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique prévu à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvarail cpotme tneu du fiat que la bhnaere est composée mirmeiojrantaet d'entreprises de mions de 50 salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

de conférer dtae cnetarie à cttee information.

## Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 - Entrée en vigueur et durée du présent accord  
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accord est cclonu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 31 décembre 2026.

Article 2.2 - Extension du présent accord. □ Révision. □ Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arccod est somius à la procédure d'extension sloen les dsntoisiipos légales en vuuegir à ce jour.

Il porrua être révisé ou dénoncé sleon les ctdiinnoos légales en vigueur.

Article 2.3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arccod frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dtpisnoisiis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 - Suivi par la CPPNI de la branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les memrebs de la CPPNI examineront, chuaqe année, l'application du présent aoccrd dnas la brcnhae HPA, sur la bsae nonatmmet des bnalis adressés par les esreneritps tles que prévus à l'article 1.1, praarphage 6 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Ainsi, il est covennu que la CPPNI de la bnarche se réunira au puls trad 1 an après la sugrntaie du présent accord.

Selon les cttsaons chiffrés qui soenrt ftais sur le rrcoeus au dptioitssf d'APLD par les epsrreites de la branche, sur l'évolution de lerus snuttioais économique et sioacle et/ou éventuellement compte-tenu d'éventuels cnangehtens de réglementation, les peentriiraas soiacux de la bnrahe cioennnevnt de se rvioer aanutt que nécessaire aifn d'adapter ou de mfideoir en conséquence le présent accord.

Les paeitrenars suoicax ont mis en plcae par arccod du 26 mai 2015, en puls de la cnbroitioutn légale au développement de la frmaitoon professionnelle, une cntitooibrun conventionnelle, aifn de se doetr des myoens nécessaires à la msie en place de luer pquotilie de formation. Cttee cibtnooiorn est versée à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche.

Cette ctnoruitbion cooleinvntnenle est de 0,18 % de la masse salariale, puor tutoes les erinpesetrs de la branche, quel que siot luer efftiecf salarié.

Cette coirionuttbn a puor obejt le développement de la fotomiarn pissrnooellenfe continue. Elle est mutualisée dnas une soitcen claomtbpe à prat au sien de l'OPCO et gérée par une cioiommsn de getiosn des fnods conventionnels.

Cette cotnobriiutn fciane les atoincs de faritoomn à dtieoaistn des salariés de la bcrhane et des gérants non-salariés des erreptsines cotisantes. La csoioimsmn de gtiseon des fnods cenntvneniools fiexra les modalités du fneinnecamt des ationcs de formation.

Article 3 - Dépôt. □ Extension. □ Durée. □ Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Sous réserve du rescpet des citndnoois de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent arccod frea l'objet d'une ddnamee d'extension conformément aux dintioiospss légales en vigueur. En outre, il srea siuoms aux formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe 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 publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le suivi de cet accord est assuré par la commission de suivi de la branche collective, en liaison avec la CPNPI de la branche.

## Avenant n° 1 du 30 juillet 2022 à l'accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDTF ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Finalités du présent avenant de révision  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Conformément aux niveaux de réglementation, le présent avenant de révision de l'accord du 21 décembre 2020 étendu a pour objet de permettre aux entreprises concernées dans le champ d'application défini à l'article 2 ci-dessous, de bénéficier de la possibilité de bénéficier d'APLD dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence 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  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

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 (IDCC 1631), modifiée 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  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne concerne pas des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général du présent 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  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Le présent avenant de révision modifie le préambule de l'accord du 21 décembre 2020 étendu et ajoute un diagraphème rédigé comme suit :

« Les emplois de la branche de l'hôtellerie de plein air pénétrés en raison de 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, tempêtes ?) ou toute autre circonstance exceptionnelle, qui n'est pas de nature à compromettre la

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022*

Les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la démarche qui a été impulsée dans la branche HPA en matière de formation et de professionnalisation. Aussi, elles entendent maintenir un niveau de recours mutualisés à même de permettre la poursuite de la formation de la branche professionnelle.

permanence des entreprises ou établissements de la branche. »

Article 5 - Prolongation de l'activité partielle de longue durée  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Le présent avenant de révision modifie, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

1) ? Le 2e alinéa de l'article 1-1 paragraphe 2 intitulé « Date de début et durée d'application du dispositif » de l'accord du 21 décembre 2020 étendu, et le remplace par les suivantes :

« 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 1er 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. »

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 suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026. »

Article 6 - Conséquences de la prolongation du recours au dispositif d'APLD par le présent avenant  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Pour les entreprises de la branche bénéficiant de l'APLD en application d'un accord 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 possibilité de bénéficier d'APLD, sous réserve de procéder à la modification de leur accord unilatéral et de solliciter l'homologation de cette modification par l'autorité administrative.

Article 7 - Dispositions finales  
*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

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 publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Révision ? Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions 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 CPNPI de la branche

Au même titre que l'accord du 21 décembre 2020 étendu, le présent accord a pour objet d'un bilan annuel d'application de la pratique des mesures de la CPPNI de branche.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022*

Les représentants sociaux de la branche l'hôtellerie de plein air ont signé le 21 décembre 2020 un accord collectif intégrant les dispositions d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de permettre aux entreprises de la branche de préserver les salariés adaptés pour faire face à la baisse durable de leurs activités due notamment au contexte sanitaire et protéger l'emploi de leurs salariés.

Les représentants sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont convenu de négocier et conclure le présent accord 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 dialogue constructif :

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 persistance de la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD prévue par l'ordonnance n°

2022-543 du 13 avril 2022 portant adoption 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 conjoncture des conjonctures à caractère exceptionnel.

2) Élargir les conditions de recours au dispositif ALPD aux sinistres, tels que les incendies, ou aux intempéries à caractère exceptionnel, tels que les inondations, ou les tornades, ou toute circonstance 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 accord :

Il est rappelé que le secteur du tourisme, auquel appartient la branche de l'hôtellerie de plein air, a été durablement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Le secteur 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 crises liées à la conjoncture des conjonctures à caractère exceptionnel (notamment incendies?), entraînant une réduction ou une suspension temporaire d'activité de nombreuses entreprises ou établissements.

En conséquence, les représentants sociaux de la branche ont souhaité conclure le présent accord répondant à ces exigences.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 19 du 11 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INVOA CFE-CGC ; Fédération des srevies CDFT ; CGT ; CSFV-CFTC ; FGTA-FO.

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Vu la ceoniontvn citelocvle noailatne de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord naatniol sur la réduction et l'aménagement du tpems de taraivl du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,

Les peearnrts sociaux, réunis en cmisomion mixte partiiaire en dtae du 11 jaeinvr 2006, snot cnvueons des dinsiotopiss sueinvts :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

La vulaer du pniot et le saliare miinum de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière suvatnie :

Valeur du piont : 4,39 ?.

Salair mimnuim de bsa de ciefoicnfet 100 puor 151,67 hreues par mios : 1 260 ?.

### Article 2

## Avenant n 20 du 10 mai 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IONVA CFE-CGC ; Fédération des siveecrs CDFT ; CSFV-CFTC ; FGTA-FO.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

La vaelur du ponit et le sarliae mmiiunm de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière stivnaue :

Valeur du pnoit : 4,46 ?.

Salair minuiim de bsa de cffnieoceit 100 puor 151,67 herues par mios : 1 300 ?.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

Les slaraeis msnuels muaimnix celnonvintenos btrus bsa 151,67 herues (35 hurees hebdomadaires) de cqhaue cnofcifieit de la gillre de ctossialfaiin des emplios de la bnhae snot calculés sleon la fmolure situvane :

Salair iicdne 100 + ([CH ? 100] x VP)

CH : cfcnfioeet hiérarchique.

VP : vealur du point.

Ils snot alaebppcis suos réserve du rsecept du SIMC en vigueur.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Les silraaes meesunls mmainiux cnenotoinelvns butrs bsa 151,67 hueers (35 hures hebdomadaires) de chaque cifeofeinct de la gilrle de cacfaotisiin des emlois de la brncahe snot calculés selon la fuomle svuatine :

Salair indice 100 + ([CH - 100] x VP)

CH : cifiofeent hiérarchique ; VP : vualer du point.

Ils snot aclpbelpias suos réserve du rcspeet du SIMC en vigueur.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Conformément aux diipsisntoos de la loi du 4 mai 2004, les adccors ccofitlels d'entreprise ne prouonrt pas déroger aux diiostisnps du présent accord, suaf dnas un snes puls foavlrabe aux salariés.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Le présent accord fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les tteexs légaux en vigueur.

Il srea aciplpalbe à cpteomr du 1er juor du mios sanviut la dtae de puaoocbiitln au Jnuaorl oicffiel de son arrêté d'extension.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Les pterais s'engagent à se rvoeir dès le mios de sepbtmre 2006 s'il appaaisrast que le sraaie mnmuiim du cecffoiniet 100 était inférieur à la vualr du SIMC fixée en jiuilet 2006.

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

Conformément aux distoinspios de la loi du 4 mai 2004, les acrodcs clelicfots d'entreprise ne pnrrout pas déroger aux doopsiisitns du présent accord, suaf dnas un snes puls frvoalbae aux salariés.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

Le présent accord fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les tetexs légaux en vigueur.

Il srea apicplabe à cmopetr du 1er juor du mios snvuit la dtae de pabutiloicn au Jrnaoul oceffiiil de son arrêté d'extension.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

Les pertias s'engagent à se revior dès le mios de serpetbme 2007 s'il aapsiapsairt que le srlaae munmiim du cfneefiicot 100 était inférieur à la vaelur du SIMC fixée en jeillut 2007.

## Article Préambule - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 mai 2007*

Vu la cotvinenon celtcovlie nnaltaoie de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord nnaoilt sur la réduction et l'aménagement du tpems de tariavl du 23 mai 2000 étendu et ses avenants, les peeaanrtis sociaux, réunis en comsiomsin mtxie paaitrrie en dtae du 24 mras 2007, snot cunenvos des dpoiosiitsns sativenus :

## Avenant n 21 du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima 1

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INVOA CFE-CGC ; CDFT ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9), qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et programmer les modalités de prise en compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 16 avril 2008, art. 1er).

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 23 mai 2000 étendu et ses avenants ;  
Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 13 décembre 2007, sont convenus des dispositions suivantes :

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

## Avenant n 22 du 21 avril 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; CDFT ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Vu la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue ;  
Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,  
les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 20 mars 2009, sont convenus des dispositions suivantes.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

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 heures par mois = 1 353,82 ?.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Les salaires mensuels minima seront basés sur 151,67 heures (35 heures 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)

La valeur du point et le salaire minimum de l'indice 100 sont revalorisés et fixés de la manière suivante :  
? valeur du point : 4,57 ? ;  
? salaire minimum de base du coefficient 100 pour 151,67 heures par mois : 1 332,50 ?.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les salaires minimaux sont basés sur 151,67 heures (35 heures 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 SIMC en vigueur.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

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

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Le présent accord fait l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.  
Il sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les parties s'engagent à se réunir dès le mois de septembre 2008 s'il apparaît que le salaire minimum du coefficient 100 était inférieur à la valeur du SIMC fixée en juillet 2008.

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

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

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

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

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

En application des dispositions 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 s'engagent à se réunir dès le mois de septembre 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.(1)

(1) Tenue exulcs de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 3 août 2009, art. 1er)

### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Les parties s'engagent à se réunir dès le mois de septembre 2009,

## Avenant Salaires n 24 du 21 janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

Vu la ceotvninon clvcelite ntnoilaae de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord nontaail sur la réduction et l'aménagement du temps de tvriaal du 23 mai 2000 étendu et ses avenants, les ptaerrens sociaux, réunis en cmsioimosn mtxie piarratie en dtae du 15 décembre 2009, snot counenvs des dtoiniiposs suivantes.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

La vlauer du pnoit et le srlaaie miunim de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière saivnute :

Valeur du point : 4,65 ?.

Salairé muiinim de bsae du cfefoceniit 100, puor 151,67 herues par mios : 1 375,48 ?.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

Les silraeas mesulnes mianiumx cenononeilvnts bturs bsae 151,67 heeers (35 hurees hebdomadaires) de cahque cfecienioft de la glrlie de cafcoiislstain des epiolms de la bachnre snot calculés seoln la folmrue snvauite :

Salairé idncie 100 + [(CH ? 100] × VP)

CH = ceienccfiot hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils snot aaplcibies suos réserve du rpeesct du Simc en vigueur.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

## Avenant n 26 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Vu la cotievnnon coelcvilte nontaliae de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord nnaitaol sur la réduction et l'aménagement du temps de taviral du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord clcleotif sur l'égalité pfelesrolnoisene etrne les femmes et les hemmos dnas la bhnrace de l'HPA du 30 juin 2010 ; les paratneiers sociaux, réunis en ciososimmm mixte piraaite en dtae du 14 décembre 2010, snot cvoeunns des dinpooiists svituaens :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

Les paeaietnrns suoacix précisent que les négociations rleiavtes à l'égalité de tematiernt etrne les fmemes et les hmmeos ont été oeruevts dnas la branche, en vue nemtonmat de pdnrne des msruees pertenamtt de smppureir les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hoemms anvat le 31 décembre 2010.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

Conformément aux dssooiitipns de la loi du 4 mai 2004, les accros ciclrlfoes d'entreprise ne purornot pas déroger aux dsontpsioiis du présent accord, suaf dnas un snes puls fbaarolve aux salariés.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

En aacpitolipn des doisiiosntps tiestraionrs de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nrmobe des oiatinrgonass scadylnés de salariés représentatives dnas la branche, le présent aanvent est simuos à la procédure d'extension sleon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les pateris sneaaitrgrs ont expressément covnenu que le présent avenant errtena en veiuugr à cemptor du 1er mai 2010 pour l'ensemble de la pesirfoson (1), quelle que siot la dtae de pilbiaucton au Jaonrul ofeficil de son arrêté d'extension, en procédant si nécessaire à une atappioilcn rétroactive puor les eniptrrsees non adhérentes à la FNHPA, ptraie paolntrae signataire (2).

(1) Tremes ecxuls de l'extension comme étant ceornatirs au ppciinre de non-rétroactivité des atces administratifs. (Arrêté du 3 mai 2010, art. 1er)

(2) Teemrs exucls de l'extension comme étant cnerraotis au pcirpine de non-rétroactivité des aects administratifs. (Arrêté du 3 mai 2010, art. 1er)

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

Les piaetrs s'engagent à se rievor dès le mios de srptmbee 2010, en vue de la phoinarce négociation olroigtabie sur les seirllaas miamniux conventionnels.

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

La vluaer du pniot deumere fixée à 4,65 ?.

Le silraae mimum burt de bsae du cfnceiiefot 100 est revalorisé, en duex temps, dnas les cioodntnis savnuties :

? à cmotepr du 1er avirl 2011, il est fixé à 1 394,74 ? puor 151,67 herues par mios ;

? à cpomter du 1er oorbtcce 2011, il est porté à 1 400,32 ? puor 151,67 herues par mois.

Les ptrieas steirnagais du présent aennvat s'engagent à rapprocher, de manière progressive, la dtae d'application des révisions salariales, du mios de jenivar de cqhaue année.

### Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Les sleiraas meesulns muainimx clnoetnneiovs bturs bsae 151,67 hueers (35 heures hebdomadaires) de chuqae cefinifocet de la glrlie de ciioicastalfsn des eoimpls de la banhcre snot calculés sloen la flrueme satnuie :

Salairé iindce 100 + [(CH ? 100] × VP).

CH : ceoeinffict hiérarchique.

VP : vulear du point.

Ils snot ablalpecpis suos réserve du rceespt du Simc en vigueur.

### Article 3 - Hiérarchie des normes

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

En application des dispositions légales en vigueur, les parties intéressées 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 vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

En application des dispositions transposées de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en

## Avenant n 27 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;  
Vu l'accord national du 21 mai 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail ;  
Vu l'accord collectif du 30 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 23 novembre 2011, sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

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

1. A compter du 1er avril 2012

? le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 414,32 ? pour 151,67 heures par mois ;

? la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,68 ?.

2. A compter du 1er octobre 2012

? le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 421,39 ? pour 151,67 heures par mois ;

? la valeur du point (VP) demeure fixée à 4,68 ?.

## Avenant Salaires n 28 du 27 novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Les dispositions du présent avenant produiront effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

par les représentants syndicaux 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 produiront effet aux dates indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Engagement  
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

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

Article 2 - Formule de calcul  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

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

Salaire indiciaire 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 vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

En application des dispositions légales en vigueur, les parties 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 vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

En application des dispositions transposées de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en par les représentants syndicaux 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 produiront effet aux dates indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Engagement  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

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

Vu la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national du 23 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail étendu ;

Vu l'accord collectif du 30 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 15 novembre 2012, ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

Les dispositions du présent avenant produiront effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La valeur du point (VP) ainsi que le salaire minimum brut de base

du cfejniocet 100 snot revalorisés dnas les ciinodtnos saintuevs : A ctoempr du preemir juor du mios savniut la ptuiraon au Jonraul oiefcfil de l'arrêté d'extension du présent avenant, le saraile mniimum burt de bsae du ciineoffcet 100 est porté à 1 432,76 ? puor 151,67 heerus par mois. La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,77 ?.

#### Article 2 - Formule de calcul

Les dopsinitisos du présent anevant pneonrrdt eefft à ctmoper du pieremr juor du mios sainvt la partoiun au Jnraul oiefcfil de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Les sraelias mselunes miiannmux cneennovtlonis bruts, bsae 151,67 hreues (35 hreues hebdomadaires), de chaque concefeift de la gillre de ccoifisliaastn des eoimlps de la bnachre snot calculés solen la forlmue snauvte :

$$\text{Salaire incdie } 100 + ([\text{CH} ? 100] \times \text{VP})$$

CH = ccnioifefet hiérarchique.

VP = vluaer du point.

Ils snot aiplapcles suos réserve du recspet du Simc en vigueur.

#### Article 3 - Hiérarchie des normes

Les dnstpioosis du présent aenavnt pdnrrroet eefft à ctepmor du pmieer juor du mios snuivat la puraoitn au Jnraul oiefcfil de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

## Avenant n 30 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FS CDTF ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Vu la coevtinonn cltviicole noltainae de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord noatanil sur la réduction et l'aménagement du tpems de trvaial du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord cotilelcf sur l'égalité pelsronfolsneie ernte les feemms et les hmmoes dnas la bhanrce de l'HPA du 30 juin 2010, les penraatiers sociaux, réunis en coossimmin mtixe ptairaire en dtæ du 17 décembre 2013, snot cuvenons des diitpssoions suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

La velaur du pinot (VP) aisni que le sialare mmuniim burt de bsae du cefiicofent 100 snot revalorisés dnas les cootnndiis sivntuaes : 1. A cpmeotr du 1er avirl 2014 :

Le sailare mimiunm burt de bsae du coefnfcieit 100 est porté à 1 447,09 ? puor 151,67 heerus par mois.

La veular du piont (VP) est augmentée et fixée à 4,79 ?.

2. A cmotepr du 1er otobrce 2014 :

Le sraaile miuimnm burt de bsae du coiefcfeent 100 est porté à 1 454,33 ? puor 151,67 hueers par mois.

La vaelur du point (VP) deumree fixée à 4,79 ?.

## Avenant n 31 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour

En aiplcptaion des dssitioionps légales en vigueur, les peratis stnarigaies coevnnnit que les arocdcs ctelclfois d'entreprise, d'établissement ou de gurpoe ne prorount pas déroger aux dioptssiinos du présent avenant, suaf dnas un snes puls flbaarove aux salariés.

#### Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet

Les diiospsonts du présent aavennt poenndrrt eefft à cptmeor du pieremr juor du mios sunavt la ptuairon au Jorunal oiefcfil de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

En alotipacpin des dsoipitosnis tesnriotais de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nborne des onrnaosgaiits syacldiens de salariés représentatives dnas la branche, le présent ananvet est smiuos à la procédure de dépôt et d'extension solen les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dnsostoiippi du présent aenavnt ponnrrdt eefft à ctmeopr du pieremr juor du mios sunavt la ptuairon au Jaronul oiefcfil de son arrêté d'extension.

#### Article 5 - Engagement

Les dsptionosiis du présent ananvet pndenrrt eefft à coeptmr du pieremr juor du mios sivunat la ptaiuorn au Journal oiefcfil de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Les pairtes segartainis s'engagent à se revoir, en cas de bsoien conjoncturel, et au puls trad dès le mios d'octobre 2013, en vue de la pcinhraoe négociation obiagriote sur les serialas maminiuix conventionnels.

#### Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Les siearlas mesnlues munmiaix ceonelnnitovs burts de bsae puor 151,67 heerus (35 hereus hebdomadaires) de caqhue ceiinocfeft de la glirle de cclatsiasofiin des eilmops de la bnrache snot calculés sloen la fmoulre sivtunae :

$$\text{Salaire inidce } 100 + ([\text{CH} ? 100] \times \text{VP})$$

CH : cfeieifonct hiérarchique.

VP : vaelur du point.

Ils snot allcpipeabs suos réserve du rscept du Simc en vigueur.

#### Article 3 - Hiérarchie des normes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

En apoiltapcn des dtsionspiois légales en vigueur, les pateris saitaingers cnivneennot que les acdorcs cllioectfs d'entreprise, d'établissement ou de gorpue ne pournort pas déroger aux dtpisoions du présent avenant, suaf dnas un snes puls fvlaabre aux salariés.

#### Article 4 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Sous réserve du rcsept des cnddiioots de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent anevnt frea l'objet de la procédure rrvlieae au dépôt et à la damdene d'extension conformément aux dinstoisopis légales en vigueur.

Les distoisnijos du présent annaevt pnnrdroet eefft aux dates indiquées à l'article 1er ci-dessus.

#### Article 5 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Les prietas snraeigtias s'engagent à se revoir, en cas de bosien cnjretoocunl et au puls trad au mios de sptebrmee 2014, en vue de la poanrhce négociation oigotrablie sur les srelaias mumianix conventionnels.

## l'année 2015

## Signataires

Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; INOVA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Vu la convention ciloeltce nolniaate de l'hôtellerie de plien air du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord naantoil du 21 mai 2000 rleitaif à la réduction et à l'aménagement du temps de triaavl étendu ;

Vu l'accord cilcletof du 30 juin 2010 sur l'égalité psfellsinernoee entre les fmeems et les homems dnas la bcanhré de l'hôtellerie de peiln air,

les prinreeaats sociaux, réunis en cosiimmson mxtie piiarrtae en dtae du 19 décembre 2014, snot conveuns des diopniioests suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

La veaulr du ponit (VP) ansii que le saliare muniimm burt de bsaee du cfeceinfioit 100 snot revalorisés dnas les ctonnoidis suatievns :

1. A cmetopr du 1er avirl 2015 :

Le sairale mnuimim burt de bsaee du cineeoficft 100 est porté à 1 458,70 ? puor 151,67 hueers par mois.

La veaulr du pniot (VP) est augmentée et fixée à 4,81 ?.

2. A coemtr du 1er otorbce 2015 :

Le saralie muniimm burt de bsaee du ccifioeneft 100 dmeruee fixé

## Avenant n 33 du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

## Signataires

Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CFCF ; INOVA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Vu la convention ctolveice nnoiatlae de l'hôtellerie de plien air du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord ntaiaiol du 21 mai 2000 rltaeif à la réduction et à l'aménagement du tpmes de tivaarl étendu ;

Vu l'accord citlcelof du 30 juin 2010 sur l'égalité pflioseolsrneene entre les femems et les hmmeos dnas la barhnce de l'hôtellerie de plien air ;

Vu l'augmentation du slraiae mnuimm ienirsoosfnerpetnl de coascsnire (Smic) à cmopter du 1er jivaner 2016 et les dstsonioiips de l'article L. 2241-2 du cdoe du travail,

les ptriraeaeans siuoacx de la bcranhe de l'hôtellerie de plien air snot cvuneons de miioedfr et reaelpcr l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015 par les dosisntpiois stvinueas du présent anvnaet rectificatif.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

La vualr du piont (VP) anisi que le srliaae mumiim burt de bsaee du cffencieiot 100 snot revalorisés dnas les contndnois steavnus :

1. A coptmer du 1er avirl 2016 :

Le sriaale mimum burt de bsaee du conecieffit 100 est porté à 1 467,00 ? puor 151,67 hueers par mois.

à 1 458,70 ? puor 151,67 hueers par mois.

La vualr du pniot (VP) est augmentée et fixée à 4,82 ?.

Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Les srliaaes msnulees mmiinaux cnleinenovtnos bruts, bsaee 151,67 hueers (35 hreues hebdomadaires), de cqaue coieniefect de la grille de ctsliiifcoasan des empios de la bhcnare snot calculés selon la flroume staviune :

Salaire iicdne  $100 + ([CH ? 100] \times VP)$

CH : cnioecfifet hiérarchique.

VP : vluaer du point.

Ils snot applclbieas suos réserve du rpsect du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

En apitilacopn des doinntisioss légales en vigueur, les patires snegtiaras cnvienoennt que les adccocrs celltcfios d'entreprise, d'établissement ou de gproue ne pronuort pas déroger aux dosoniiistps du présent avenant, suaf dnas un snes puls falvrbaee aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Sous réserve du recsept des cnidtinooos de validité teells qu'elles snot énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aevannt frea l'objet de la procédure ratlviee au dépôt et à la damndee d'extension, conformément aux ditposnisioss légales en vigueur.

Les dnoipstoisios du présent anaevnt prnoenrdt eefft aux deats indiquées à l'article 1er ci-dessus.

La vluaer du ponit (VP) est augmentée et fixée à 4,848 ?.

2. A coemtr du 1er orbocte 2016 :

Aucune railosortveian n'est prévue à ctete dtae en 2016.

Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Les seaiarls menusels miuaminx ceiolennntvos bruts, bsaee 151,67 hreues (35 hreues hebdomadaires), de caque cofiniceet de la grille de ctioiassfalcn des emoipls de la bnharce snot calculés seoln la fruolme stivnaue :

Salaire iicdne  $100 + ([CH ? 100] \times VP)$

CH : cifeoinefct hiérarchique.

VP : veluar du point.

Ils snot aeipiablacs suos réserve du recspet du Simc en vigueur.

Les mntotans des saariles mianiumx cenonontovnils meslneus brtus par coefficient, revalorisés au 1er airvl 2016, snot jotins en axnene I du présent avaennt rectificatif.

Article 3 - Hiérarchie des normes

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

En appailoctin des dnispitoisioss légales en vigueur, les ptraeis snatgriaies cnenonnivet que les acocrds cctlolefis d'entreprise, d'établissement ou de gupore ne pournrot pas déroger aux dnssiooitpis du présent avenant, suaf dnas un snes puls faavorble aux salariés.

Article 4 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Les piaetrs seargiiaants s'engagent à se revoir, en cas de beosin conjoncturel, et au puls trad dès le mios de stmbperee 2016, en vue de la phrcoaine négociation orgotiabile sur les salireas miuminax conventionnels.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Sous réserve du recspet des cotinindos de validité teells qu'elles snot énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aevannt frea l'objet de la procédure rteialve au dépôt et à la dnmedae d'extension, conformément aux dstiniipsoos légales en

vigueur.  
Les dosoiinitpss du présent aevannt rceitcafifit pondrnret efeft à ctmooper du pimerer juor du mios sniauvt la paiuortn au Jnruaal ocfeifil de son arrêté d'extension et ronepmlacrt à cette dtae celles prévues par l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

### Grille des sliearas mnuiamix conionnleenvts menleuss brtus par cecefiinoft au 1er arivl 2016

Base 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum
100	1 467,00
105	1 491,24
110	1 515,48
115	1 539,71
120	1 563,95
125	1 588,19
130	1 612,43
135	1 636,66
140	1 660,90
145	1 685,14
150	1 709,38
155	1 733,61

160	1 757,85
165	1 782,09
170	1 806,33
175	1 830,56
180	1 854,80
185	1 879,04
190	1 903,28
195	1 927,51
200	1 951,75
205	1 975,99
210	2 000,23
215	2 024,46
220	2 048,70
225	2 072,94
230	2 097,18
235	2 121,41
240	2 145,65
245	2 169,89
250	2 194,13
255	2 218,36
260	2 242,60
265	2 266,84
270	2 291,08
275	2 315,32
280	2 339,55
285	2 363,79
290	2 388,03
295	2 412,27
300	2 436,50

## Avenant n 35 du 28 novembre 2016 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Vu la cneovtton cloecvitle nonaitale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;  
Vu l'accord ntaaionl sur la réduction et l'aménagement du tmeps de trvaail du 21 mai 2000 étendu ;  
Vu l'accord ceiolctlf sur l'égalité pllfserninosoee enrte les frmemes et les hmeoms dnas la bhcrnae de l'HPA du 30 juin 2010, les paraetenris saiucox de la bacrnhe de l'hôtellerie de peiln air, réunis en cmsismion mitxe pritaie le 3 nrobevme 2016, snot ceunovns des dpssinoiotis suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

La vuelar du pinot (VP) anisi que le sliraae mmiuinm burt de bsae du ceicofifnet 100 snot revalorisés dnas les cdointonis suviatens :  
? à ctpoemr du 1er juor du mios sniauvt la purtaon au Jaornul ocifiefl de l'arrêté d'extension du présent avnnaet ;  
? le saalrie minmum burt de bsae du ceicneifoft 100 est porté à 1 481,67 ? puor 151,67 heuers par mios ;  
? la veluar du pniot (VP) drmeuee fixée à 4,848 ?  
? à cptmoer du 1er octorbte 2017 :  
? le silarae miinum burt de bsae du cieoeofnft 100 reste fixé 1 481,67 ? puor 151,67 hruees par mios ;

? la valeur du pinot (VP) est augmentée et fixée à 4,872 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les sealirs mnleesus miunaimx cinnentnvoelos bturs bsae 151,67 heerus (35 heeurs hebdomadaires) de cuqahe ceifenifcot de la grille de cstaoiifslacn des elpoims de la brchnae snot calculés soeln la flmroue snvuitae :  
Salaire icdine 100 + ([CH ? 100] × VP)  
CH = cofnfieiect hiérarchique.  
VP = vuaelr du point.

Ils snot albapecipls suos réserve du rpsect du Simc en vigueur.  
Les mntnaos des siearals mmauiinx civnteenlloons mlnusees brtus par coefficient, revalorisés aux dteas indiquées ci-dessus, snot joitns en aexnne I du présent avenant.

Article 3 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

En acipioiptlan des ditosinpoiss légales en vigueur, les prietas sgaeitiarns cenoneinvnt que les acrocds clfeitlcos d'entreprise, d'établissement ou de gourpe ne prorunot pas déroger aux dsstinioiops du présent avenant, suaf dnas un snes puls fravlbaoe aux salariés.

Article 4 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les prtieas sierinatgas s'engagent à se revoir, en cas de beoiss conjoncturel, et au puls trad dès le mios de septmbree 2017, en vue de la picohnare négociation oatlgiorbie sur les sralieas mmaniux conventionnels.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

## Article - Annexe

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

Les dispositions du présent avenant produiront effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et ramèneront à cette date les prévues par l'avenant n° 33 signé le 29 janvier 2016.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe  
Grilles des salaires minimaux convenus des mois bruts par coefficient  
Base 151,67 heures

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant la publication officielle		Application à compter du 1er octobre 2017	
Coefficient	Salaire minimal	Coefficient	Salaire minimal
100	1 481,67	100	1 481,67
105	1 505,91	105	1 506,03
110	1 530,15	110	1 530,39
115	1 554,38	115	1 554,75
120	1 578,62	120	1 579,11
125	1 602,86	125	1 603,46
130	1 627,10	130	1 627,82
135	1 651,33	135	1 652,18
140	1 675,57	140	1 676,54
145	1 699,81	145	1 700,90
150	1 724,05	150	1 725,26
155	1 748,28	155	1 749,62
160	1 772,52	160	1 773,98
165	1 796,76	165	1 798,33
170	1 821,00	170	1 822,69
175	1 845,23	175	1 847,05
180	1 869,47	180	1 871,41
185	1 893,71	185	1 895,77
190	1 917,95	190	1 920,13
195	1 942,18	195	1 944,49
200	1 966,42	200	1 968,85
205	1 990,66	205	1 993,20
210	2 014,90	210	2 017,56
215	2 039,13	215	2 041,92
220	2 063,37	220	2 066,28
225	2 087,61	225	2 090,64
230	2 111,85	230	2 115,00
235	2 136,08	235	2 139,36
240	2 160,32	240	2 163,72
245	2 184,56	245	2 188,07
250	2 208,80	250	2 212,43
255	2 233,03	255	2 236,79
260	2 257,27	260	2 261,15
265	2 281,51	265	2 285,51
270	2 305,75	270	2 309,87
275	2 329,99	275	2 334,23
280	2 354,22	280	2 358,59
285	2 378,46	285	2 382,94
290	2 402,70	290	2 407,30
295	2 426,94	295	2 431,66

**Avenant n 38 du 15 décembre 2017**

**relatif aux salaires et à la valeur du**



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
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

(1) La grille des salaires minima mensuels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues

fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

## Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n 38 du 15 décembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDTF ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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 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 20 juin 2018, sont convenus de compléter l'avenant n° 38 Siraas en date du 15 décembre 2017, en vue de le mettre en conformité avec les dispositions des lois du travail, notamment l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article unique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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 fragilité de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? source ouvrage AEGOFS PME édition 2018), dont les salaires sont nécessairement liés en compte dans la négociation devant porter sur les salaires minima conventionnels.

L'avenant n° 38 « Siraas » 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 en l'état depuis la première révision de la branche de l'hôtellerie de plein air de coefficient 100, fixée par le texte au 1er 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 publication 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 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu ;

Vu l'accord noanaitl sur la réduction et l'aménagement du tpmes de tvriaal du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord celolctif sur la cotpismom et le femennoitnonct de la CPNPI de la barnche en dtae du 23 février 2018 (en cours d'extension) ;

Vu l'accord cltecolif sur l'égalité pforselesllnioe entre les fmemes et les hmomes dnas la bhnrcae de l'HPA du 30 juin 2010 ;

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

les prineeatars sociaux, réunis en cmioissmon paritriae en dtae du 25 jvaneir 2019, snot ceunnvos des ditoinipsoss svtnieuas :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La vaeulr du ponit (VP), asnii que le sairale miniumm burt de bsae du ceoifncfet 100 snot revalorisés aux échéances et cnoniodtis ci-dessous :

1. À cemptor du piemrer juor du mios saivunt la piaourtn au Jrnaul oiciefll de l'arrêté d'extension du présent avenant :  
? le saalrie mnmuiim burt de bsae du cioicnffet 100 est porté à 1 526,46 ? puor 151,67 herues par mios ;  
? la vuealr du ponit (VP) est augmentée et fixée à 4,94 ?.

2. À ctmoep du 1er obrcote 2019 :  
? le sraaie miumnim burt de bsae du cenofecfet 100 rtse fixé à 1 526,46 ? puor 151,67 heeurs par mios ;  
? la valeur du ponit (VP) est augmentée et portée à 4,97 ?.

Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les sailears mnuleess miuianmx cntnioeevonnlis btrus bsae 151,67 heeurs (35 herues hebdomadaires) de caqhue cenoeicfft de la glrlie de citaiflsacion des emloips de la barnche snot calculés sleon la fmlruoe snuivate :

$$\text{Salaire idcnie } 100 + ([\text{CH} ? 100] \times \text{VP})$$

CH = cffenceiioit hiérarchique.  
VP = veaulr du point.

Ils snot aellpcpbais suos réserve du rscept du Simc en vigueur, lurqsoe celui-ci luer est supérieur.

Les mtannaots des saraelis munaimix cevntinnoonels msenelus bruts par coefficient, revalorisés dnas les coitonidns exposées ci-dessus, snot jotnis en annexe I du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Tout emupleoyr est tneu d'assurer, puor un même taravil ou puor un tavairl de vaeulr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes. Le reespt de ce pipcinre pctpriae à l'objectif d'égalité psrlooesnfnolie et de mixité des emloips.

À cet effet, les piretas sanigrtaias du présent arccod rappellent,

qu'un aorccd cletcoilf sur l'égalité pfoolniseelnsee etnre les fmemes et les hmeoms dnas la bacrnhe de l'hôtellerie de pieln air en dtae du 30 juin 2010 étendu cenioynt noemntamt des ineiadrcuts et des oitnantroes pavnout aedir les ensptertes de la brahne dnas la msie en ?uvre ptrquiae de ce picrpnie d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dotpiisiosns de la loi du 5 spterbeme 2018 et de son décret en dtae du 8 jivaenr 2019, que les erineretsps de la bcnhare dnnt l'effectif attenit ou dépasse 50 salariés, doventr mrttee en ?uvre les museers sientuvas :

? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iecudnriats de l'égalité entre les femmes et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 jaienvr 2019 ;

? définir et programmer, seoln les résultats de cttee évaluation, les mureses cetevcirors petarmetnt d'atteindre un résultat sfisnuaft dnas un délai de 3 ans, conformément aux dosnspiitos légales et réglementaires en vigueur.

À tirt informatif, les etnireresps de la branche dnnt l'effectif est coprmis entre 50 et 250 salariés, senrot tnuées de puibler lreus pmreeris résultats aanvt le 1er mras 2020.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comprote pas de diptnoioiss spécifiques puor les eeretrpniss de minos de 50 salarié(e)s, en riason :

? de son objet vnsait à giatrnir un sliarae muinimm par ciiffoecent aux salariés de l'ensemble des erptertises et de la criognauffon de la banchre de l'hôtellerie de peiln air, composée quasi evsxeemnulct d'entreprises de minos de 50 salariés (99,7 % - Srcoue oobiaertrsvae AOEFGS PME édition 2018), dnnt les stautoins snot nécessairement psris en copmte dnas la négociation dudit aevnant ptnroat sur les salrieas mnmiaa conventionnels.

Article 5 - Hiérarchie des normes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

En alpcaptoiin des dispnstioos légales en vigueur, le présent anavnet s'impose aux accrdos cilteolfcs d'entreprise, suaf gtanrieas au minos équivalentes de ces derniers.

(1) *Compte tneu du nvouel onmdhenrnaocet des neaiuvx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 speetbmre 2017 reialvte au rejonncemret de la négociation collective, atcille étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les sualpotnitis cietelennlnvnonos de bnachre vseint une gillre salraiale (comportant une aetstsie qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie cmme s'imposant suaf getanaris au monis équivalentes des arccods coeciltfls d'entreprise, les dsopiniioots ceoenlotienlnvs ne pvuenet aiovv puor ojbet et légalement puor eefft de firae obacstle à la cloonicusn d'accords d'entreprise sur le fmedinont des dnossitiopis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvial et dnas les dimaeons tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

Article 6 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les ptreias sritaeagnais s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tuot état de cause, au puls trad dès le mios de sbepmte 2019, en vue de la pcrinhaoe négociation oiagrobilite sur les srealias mminuax ctneeeinnnonvos de la branche.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. – Dépôt. – Publicité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent anveant enrreta en vuugier le 1er juor du mios snuviat la dtae de potriuan au Jronaul ofiiefcl de son arrêté d'extension.

Il est ccnolu puor une durée indéterminée et puora être révisé ou dénoncé conformément aux dtoposnsiis 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 fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient  
(base 151,67 heures)

## Article - Annexe

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant purtoain au Jnoural officiel		Application à compter du 1er obtcroe 2019	
Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum
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
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 relatif**

**aux salaires**

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFP ; INOVA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

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 CNPPI 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 parties sociales, réunies en CPPNI en date du 12 février 2020, sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

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 1er 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 1 547,83 ? pour 151,67 heures par mois ;  
? la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,03 ?.

2. À compter du 1er octobre 2020 :  
? aucune rétroactivité n'est prévue à compter de la date en 2020, sous réserve de la date d'extension du présent avenant engagé par la convention collective prévue au point 1 ci-dessus.

**Article 2 - Formule de calcul**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les salaires mensuels minimaux coéventuels bruts de base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de coefficients des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :  
Salaire icnde 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 l'est supérieur.

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

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

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 contribue 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 cionnettement des interdictions et des obligations prévues par le décret n° 2010-1207 du 13 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air.

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 employeurs de la branche doivent l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent 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 satisfaisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :  
? de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la caractéristique de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? Scrutinées par l'AAGEF PME édition 2018), dont les salariés sont nécessairement présents en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels.

**Article 5 - Engagement**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de bosien 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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel 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 fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Annexe I

Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(base 151,67 heures)

Application 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel

Coefficient	Salaires minimaux
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 ?
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 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Vu la convocation votée par le conseil d'administration 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 cotisation et le financement de la CNPPI de la branche en date du 23 février 2018 et ses annexes 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,  
il a été convenu ce qui suit :  
Les représentants sociaux, réunis en CPNPI en date du 22 septembre 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est revalorisé à compter du 1er juin du mois suivant la publication 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 heures par mois.  
La valeur du point (VP) demeurée fixée à 5,03 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salaires mensuels minimaux annuels bruts de base 151,67 heures (35 heures 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 affectés à la réserve du statut du Simc en vigueur, lorsque celui-ci l'est supérieur.

Les montants des salaires minimaux annuels 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 constitue l'aboutissement des initiatives et des orientations prévues par les textes 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 ne doivent pas dépasser 50 salariés, doivent 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 satisfaisant 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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne concerne pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? source Oetsoarrivbe AEFOS PME édition 2018), dont les conditions sont nécessairement prises en compte dans la négociation conduite avec les représentants des salariés conventionnels.

Article 5 - Engagement des parties

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les parties signataires s'engagent à se revoir, dès le 1er trimestre 2022, afin d'ouvrir les négociations sur les salaires minimaux annuels bruts de la branche, et en vue de conclure un accord collectif de la branche de l'hôtellerie de plein air.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. [Dépôt/publicité.] Extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel 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.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Annexe 1  
Grille des salaires minimums conventionnels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant patron 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

## Avenant n 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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 participation et le financement de la CNPPI 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 CNPPI en date du 2 février 2022, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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
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

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

1. ? À compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant relatif à l'avenant n° 43

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

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

2. ? À compter du 1er octobre 2022

Aucune révision 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  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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

Salaires = 100 + ((CH ? 100) × VP)

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont albiapceppls suos réserve du respect du Simc en vigueur, lorsque celui-ci luer est supérieur.

Les montants des salaires minimums conventionnels multiples brutés 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**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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 cnotinet nentoamnt des industries et des ornements paunvot adier les artisans de la branche dans la mesure en œuvre participative 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, doivent 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 concrètes permettant d'atteindre un résultat satisfaisant 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**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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

De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient

aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la sous-branche de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? Scourue oeiboatrsre AEGFOS PME, édition 2018), dont les salariés sont nécessairement prisés en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

**Article 5 - Engagement**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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

**Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépot / Publicité. Extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

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

Il est en outre prévu 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.

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

**Annexe 1**

Grilles des salaires minimums conventionnels multiples brutés par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant l'entrée en vigueur JO		Application à compter du 1er 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
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 rectificatif du 17 juin 2022 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFDT,

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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 coopération et le fonctionnement de la CPNPI de la branche en date du 23 février 2018 et ses annexes 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 pris au JO du 14 juin 2022.

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

**Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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 1er 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 heures par mois.

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

2. ? À compter du 1er 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 Simc en vigueur.

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

Article 2 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les salaires multiples minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures 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 appliqués sous réserve du respect du Simc en vigueur, lorsque celui-ci l'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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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 procède 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 prévoit notamment des indicateurs et des outils pour assurer l'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

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, doivent 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 concrètes permettant d'atteindre un résultat satisfaisant 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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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

De son objet visant à garantir un salaire minimum par secteur aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la catégorie de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? Scure oairorsbvete AEOGFS PME, édition 2018), dont les stuitnoas sont nécessairement peirss en compte dans la négociation dudit avenant ponatrt sur les salaires minima conventionnels.

#### Article 5 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir, en cas de bseion conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du diener trsterime 2022, en vue de la picranhoe négociation olirioatgbe sur les salaires minima cnetnoeviolnns de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant rectificatif.

Dépôt. □ Publicité. □ Extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

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

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 rectificatif 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.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

### Annexe 1

Grilles des salaires minima conventionnels mensuels bruts par secteur (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant pour le JO		Application à compter du 1er 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
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



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 15 octobre 1993

*En vigueur en date du 28 oct. 1993*

### Article 1

Sont réeuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 2 juin 1993 portant adoption d'une convention collective natioale de l'industrie hôtelière de plein air (convention collective et accord de salaires annexés), à l'exclusion des termes :

" sans que celles-ci dépassent le tiers de la durée du travail prévue au contrat et " figurait à l'article 3.3 de la convention collective annexée.

Le deuxième alinéa du point b de l'article 6.2.4 de la convention collective annexée est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212.5.1 du code du travail.

## ARRETE du 8 décembre 1994

*En vigueur en date du 20 déc. 1994*

### Art. 1er. -

Sont réeuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 2 (Salaires) du 27 septembre 1994 à la convention collective susvisée.

### Art. 2. -

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 19 décembre 1994

*En vigueur en date du 28 déc. 1994*

### Art. 1er. -

Sont réeuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 (Indemnisation des négociateurs) du 23 septembre 1994 à la convention collective susvisée.

### Art. 2. -

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 26 juillet 1996

*En vigueur en date du 6 août 1996*

### Article 1er

Le deuxième alinéa de l'article 8.2 de la convention collective annexée est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1 du code du travail.

L'accord de salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à partir de la date de publication du présent arrêté pour la durée inscrite au contrat et aux conditions prévues par l'accord précité.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite au contrat et aux conditions prévues par l'avenant précité.

### Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 94-41 en date du 17 novembre 1994, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Le directeur de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite au contrat et aux conditions prévues par l'avenant précité.

### Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 94-41 en date du 17 novembre 1994, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Sont réeuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 25 mars 1996 à la convention collective susvisée,

suos réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante, à compter et aux conditions prévues par l'avenant précité.

## ARRETE du 23 octobre 1996

*En vigueur en date du 5 nov. 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 relatives à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, à la congé prévoyance susvisée, à l'exclusion des femmes : " (ou dès la reprise du travail en cas d'arrêt maladie) ou, reportées sur la période d'ouverture de la saison suivante solennel un échéancier à définir avec les représentants du personnel ou à défaut avec les salariés concernés ", figurant à la deuxième partie du premier alinéa du point b de l'article 9-4 du chapitre II.

L'alinéa 3 du point 2 du chapitre Ier relatif à la mise en oeuvre de la modification est étendu sous réserve des articles L. 422-3 et L.

## ARRETE du 15 avril 1997

*En vigueur en date du 25 avr. 1997*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 7 (Salaires) du 10 janvier 1997 à la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 7 mai 1997

*En vigueur en date du 17 mai 1997*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 6 du 18 décembre 1996 portant adhésion à un OCPA (organisme paritaire des entreprises agréées) choisi par la branche professionnelle de l'industrie hôtelière de plein air, à l'exclusion des femmes : " et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C11111111111111111111 n° 96-23 en date du 20 juillet 1996, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

432-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à compter et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C11111111111111111111 n° 96-27 en date du 23 août 1996, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à compter et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C11111111111111111111 n° 97-08 en date du 28 mars 1997, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

de formation, des rémunérations et charges de ses salaires, des frais de transport et d'hébergement " figurant au premier alinéa de l'option 1 à l'article 4 (Plan de formation).

Le premier alinéa de l'article 6 relatif à la durée et à la dénonciation de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 18 décembre 1996 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à compter et aux conditions prévues par

l'avenant précité.

Alrcite 3

Le dicueter des ranloites du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ociefil de la République

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 4 juil. 1997*

Actrlie 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emlpurveys et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la coetvnoinn colvlicete notnailae de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octbore 1995, les dsoiitipnoss didut anevnat n° 3 rlaetif au camhp d'application de la cntoieovnn coiceltvle nnaliatoe susvisée.

Atclrie 2

## ARRETE du 7 janvier 1998

*En vigueur en date du 16 janv. 1998*

Aictrle 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eryopeumls et tuos les salariés coprmis dnas le cahmp d'application de la conevoitin coleicltve noliatnae de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocrbtoe 1995, les dooiinpissts de l'avenant n° 9 du 20 obocrt 1997 (Salaires) à la cnoinevotn cvtcleoile noiaaltne susvisée.

Altirce 2

L'extension des etffes et stocinnas de l'avenant susvisé est ftiae à

## ARRETE du 12 mars 1998

*En vigueur en date du 21 mars 1998*

Alctire 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les empurleyos et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cvoenotnin ceicltlvoe ntalniaoe de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocortbe 1995, les dtiosiniopss de l'avenant n° 8 du 16 oorbtc 1997 à l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 (Modulation du tmeps de travail) à la cetnvonion clioletcve nialotne susvisée.

Aritlce 2

## ARRETE du 13 août 1998

*En vigueur en date du 25 août 1998*

Altrice 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eorpumeyls et tuos les salariés cmopirs dnas le cahmp d'application de la cnotvneion

française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blutlien oeciifl du ministère, flccuaise Ceiootvnnns ceveclotils n° 97-03 en dtae du 21 février 1997, dsniibolpe à la Doceriitn des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des efetfs et snotanics de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la ploabtciuin du présent arrêté puor la durée rsentat à coriur et aux cintodnois prévues par liedt avenant.

Aclrite 3

Le deuerctir des roantteis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ocieffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln offeicil du ministère, flccicasse Cniveononts cvtlceielos n° 96-27 en dtae du 23 août 1996, dnbiipsloe à la Dtcoiiren des Jonruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 43 F.

detar de la puciotlaibn du présent arrêté puor la durée reanstt à cruoir et aux coitodinns prévues par leidt avenant.

Aclitre 3

Le diecretur des rtinolaes du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ocieffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blleitun oecifil du ministère, faccsuile Coeovinnns cevleltocis n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dposnible à la Ditriecon des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des eetffs et sninatocs de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la poibaiclutn du présent arrêté puor la durée rtanset à coiurr et aux cdtiioonns prévues par l'avenant précité.

Aritlce 3

Le detciuer des rtenioals du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofciefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliltuen oifeifcl du ministère, fisaccule Coientnovns ctveoclleis n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dlbspoinie à la Decitiron des Jauurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 45 F.

cltiecolve nioatlnae de l'industrie hôtelière de pelin air tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octrboe 1995, les dniossotipis de l'avenant n° 10 du 20 mai 1998 (Salaires) à la coneitnovn clovictete niloatne susvisée, suos réserve de l'application des dosispiitnos réglementaires porantt faitoixn du siralae mimium de croissance.

Acitlre 2

L'extension des efftes et saotnncis de l'avenant susvisé est faite à detar de la poctilibaun du présent arrêté puor la durée rteasnt à criuor et aux cinodintos prévues par l'avenant précité.

Aritcle 3

## ARRETE du 9 avril 1999

*En vigueur en date du 20 avr. 1999*

Aclrite 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eemuyorpls et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la ctenvnooin cicvlottee nioalante de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiuin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orotbce 1995, les dsiiotnsops de l'avenant n° 12 du 27 obtrcoe 1998 (Salaires) à la coentnivr celltvocie ntnlaiaoe susvisée.

Alctrie 2

## ARRETE du 4 juin 1999

*En vigueur étendu en date du 12 juin 1999*

Ailcrte 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eylompures et tuos les salariés cmopirs dnas le cmhap d'application de la cionotnven coivlclete nontaiale de l'industrie hôtelière de peiln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiuin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobctre 1995, les dispsoitoiin de l'avenant n° 11 du 27 obortce 1998 (Création d'une csmsiimon paatriire nitaanole puor l'emploi et la ftamiroon professionnelle) à la cnoeiotvnn cteoclivle naltanioe susvisée.

Altirce 2

## ARRETE du 3 janvier 2001

*En vigueur en date du 12 janv. 2001*

Art. 1er. - Snot redenus obligatoires, puor tuos les erpeoylmus et tuos les salariés ciproms dnas le cahmp d'application de la cvnneiootn cclvteiloee ntoaaline de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiuin 1993 modifié par aevnnat n° 3 du 25 oocrtbe 1995, les dstoinopiiss de :

- l'accord du 23 mai 2000 raetlif à la réduction et à l'aménagement du tpems de taairvl conlcu dnas le carde de la cntovieonn ccovlitlee naonialte susvisée, à l'exclusion :

- des tremes " suaf conncaiesctrs eeecixnnolpelts " fiarnugt au troisième alinéa de l'article 3-3, oiotpn 3 : réduction du tpems de triaval suos frmoe de rpoes supplémentaires par périodes de 4 semaines, du ctarhpie 2 du trtie Ier (dispositions raeietlvs à la réduction et à l'aménagement du tpems de travail) ;

Le drieetur des reatnolis du tvariial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofciifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betlliun ofiicfel du ministère, fsluciace Cnonnvitoes clvlocitees n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, dopbiilnse à la Dticoiern des Jnrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des eeffts et stainocns de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pcabltiiuon du présent arrêté puor la durée rnesatt à ciuorr et aux cniootdins prévues par l'avenant précité.

Aclrite 3

Le durtcieer des rlinetoas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oefficil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bleuiltn ofieifcl du ministère, fclsaiuce Civonennots clleeovtics n° 99-08 en dtae du 9 avril 1999, dlpnbsoiie à la Dtiricoen des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

L'extension des efefts et scintanos de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la paiuicoltbn du présent arrêté puor la durée ranestt à couirr et aux coinndoits prévues par l'avenant précité.

Atcilre 3

Le duiertecr des rtoelnais du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oificfel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bttleuin offeciil du ministère, flscauice Cnnioentovs collectvois n° 99-08 en dtae du 9 airvl 1999, dilnpsobie à la Doiceitrn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

- du dnierer alinéa de l'article 3.3, oipotn 3, susmentionné ;

- des deuxième, troisième et quatrième alinéas du pahrgarparé intitulé " citdnonois de rcuoers aux herues complémentaires " de l'article 5-5 (salariés à tepms partiel) du crhtpaie 5 (incidences de la réduction du tmeps de travail) du tirte Ier susmentionné ;

- des terems : " ou sur la période de moutioladn définie " firnuagt au pemirer alinéa du prgharapae intitulé " tpems piartel modulé ou vaarlbie " de l'article 5-5 susmentionné.

Le piont 2 du caprihte intitulé " cdotiinnos d'application du présent aroccd " frgiaunt en préambule, qui prévoit la cuicslonon d'un aocrcd d'entreprise conformément aux dniipsiostos du 1° du II de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 jeivanr 2000 est étendu suos réserve de l'application de cet aocrcd aux ertpsienres de 50 salariés.

Le 1 du point 3 du chapitre susmentionné relatif aux entreprises de 20 salariés et moins est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dans le cadre d'un volet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

L'avant-dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 lequel a été substitué au dispositif de procédure déclarative.

Les troisième et cinquième termes du quatrième alinéa définissant les temps effectifs du temps de travail effectif de l'article 1er-2 (définition du temps de travail au sein de la branche) du chapitre 1er (réduction du temps de travail) du troisième alinéa susmentionné sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif.

Le cinquième alinéa susmentionné et la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 2-5 (exclusion des heures d'équivalence du temps de travail effectif) sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation relative au régime des heures d'équivalence.

Le troisième alinéa de l'article 1er-3 (durée du temps de travail) du chapitre 1er du troisième alinéa susmentionné est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8, premier alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de ce même article est étendu sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le septième alinéa de l'article 2-4, option 4 : réduction sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'année, du chapitre 2 (les différentes formes de réduction du temps de travail) du troisième alinéa susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail qui prévoit que la prise des jours de repos doit être assurée par le salarié.

Le premier alinéa de l'article 2-4, option 4, susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail qui dispose que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

L'article 2-5 (régime des équivalences de critères établis définis par l'article 6.2.1 de la convention collective) du chapitre 2 du troisième alinéa est étendu sous réserve du premier alinéa de l'article L. 212-4 mentionnant la mise en place d'un régime d'équivalence après la conclusion d'un accord de branche à la procédure d'un décret.

Le deuxième alinéa de l'article 3-1 susmentionné est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche

ou d'entreprise précisant les modalités d'application des dispositions prévues par l'article L. 212-8, septième alinéa, du code du travail :

- les entreprises ne bénéficient pas des salariés en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés ;

- les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la mise en place d'un tel dispositif.

Le troisième alinéa de l'article 3-2 (fonctionnement général du dispositif) du chapitre 3 susmentionné du troisième alinéa et le premier alinéa de l'article 4-3 (durées maximales du travail) du chapitre 4 (heures supplémentaires - durées maximales - astreinte) du troisième alinéa sont étendus sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa du cinquième alinéa de l'article 3-2 susmentionné est étendu sous la réserve faite à l'égard du deuxième alinéa de l'article 3-1.

Le neuvième alinéa de l'article 3-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui prévoit que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

Le premier alinéa de l'article 4-1 (contingent annuel d'heures supplémentaires) du chapitre 4 du troisième alinéa est étendu sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4-2 (heures supplémentaires - repos de remplacement équivalent) du chapitre 4 du troisième alinéa est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail selon lequel les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures par an sont des heures supplémentaires.

Le deuxième alinéa du quatrième alinéa de l'article 4-2 susmentionné est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail aux termes duquel la prise des jours de repos est à la charge du salarié.

Le deuxième alinéa de l'article 4-3 (durée maximale du travail) susmentionné du chapitre 4 du troisième alinéa est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 220-1 et D. 220-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4-4 (temps d'astreinte) du chapitre 4 du troisième alinéa est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

L'article 5-3 (dispositions particulières au personnel cadre) du chapitre 5 (incidences de la réduction du temps de travail) du troisième

Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II et III) du code du travail prévoyant, pour les salariés en heures, la fixation, par accord collectif, des conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés, durant la période de haute saison et, pour les salariés en jours, des modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ainsi que des conditions d'application des règles quotidiennes et hebdomadaires. Un accord complémentaire de branche ou d'entreprise doit préciser ces données.

La dernière phrase du sixième alinéa du sous-paragraphe intitulé " convention de faibles coûts en jours sur l'année " figurant au paragraphe " ce n'est pas des jours " de l'article 5-3 susmentionné est étendue sous réserve des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail aux termes de laquelle une partie des jours de repos issus d'une réduction d'activité du temps de travail peut être affectée à un compte épargne temps.

Le premier alinéa du paragraphe intitulé " conditions d'ouverture et d'ajout au compte " de l'article 5-4 (compte épargne temps [CET] pour les salariés non dirigeants) du titre Ier est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 (6e alinéa) du code du travail, pour la même raison qu'indiquée à l'alinéa précédent.

Le deuxième alinéa du paragraphe intitulé " conditions d'ouverture et d'ajout au compte " susmentionné est étendu sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel le nombre de jours de congés payés attribués affectés au compte épargne temps ne peut excéder dix jours par an.

Le troisième tiret du cinquième alinéa du paragraphe " travail intermittent " de l'article 5-5 (salariés à temps partiel) du chapitre 5 du titre Ier est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-4-13 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa du paragraphe " travail intermittent " susmentionné est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe " temps partiel modulé ou variable " de l'article 5-5 du chapitre 5 du titre Ier est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les modalités de travail prévues par l'article L. 212-4-6 du code du travail :

## **ARRETE du 9 avril 2002**

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés salariés dans le cadre d'application de la convention

- la durée minimale du travail pendant les jours travaillés ;

- les modalités et les délais selon lesquels les horaires peuvent être modifiés.

La première phrase du cinquième alinéa du paragraphe " temps partiel modulé ou variable " susmentionné est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui exclut du champ d'application du temps partiel modulé les salariés à durée déterminée de moins d'un an.

La première phrase du deuxième alinéa du paragraphe " temps partiel modulé ou variable " susmentionné est étendue sous réserve des dispositions du 7° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui prévoit une exception par écrit au salarié de la part du directeur des ressources humaines de travail.

Les termes " sauf circonstances exceptionnelles " figurant à la seconde phrase du deuxième alinéa du paragraphe " temps partiel modulé ou variable " susmentionné, font l'objet de la réserve précédente, sont étendus sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise conformément aux dispositions du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui permet de réduire le délai de prévenance de sept à trois jours par accord collectif étendu.

Le deuxième alinéa de l'article 6-1 (volet offensif, embauches) du chapitre 6 (dispositions particulières pour bénéficiaires des aides) du titre Ier est étendu sous réserve des dispositions de l'article 24-II de la loi du 19 janvier 2000, lequel a substitué au dispositif de notification une procédure déclarative.

L'article 6-2 (volet défensif, préservation d'emplois) du chapitre 6 du titre Ier est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998 qui confère le bénéfice de l'aide incitative, dans le cadre du volet défensif, à la signature d'un accord d'entreprise.

Art. 2. - L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. - Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cennavoies cettelocvcs n° 2000/24 en date du 14 juillet 2000, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le présent accord de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 14 du 25 juin 2001 à l'accord du 27 octobre 1998 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de la coopération sociale susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des effets et sctnnoas de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pialutiobcn du présent arrêté puor la durée rastent à coriur et aux citdoonins prévues par l'avenant précité.

Atlcire 3

Le drecietur des rmlateis du tiavral est chargé de l'exécution du

## **ARRETE du 18 juillet 2002**

*En vigueur en date du 18 juil. 2002*

Atrclie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les euoyrlmpes et tuos les salariés cmroips dnas le camhp d'application de la cnoivtoenn ctceollive nnaoilaie de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiuin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orctobe 1995, les doisiisptnos de l'avenant n° 15 du 16 jeanivr 2002 sur les srlaeais à la cneovnoitn ceitcvolle notaniale susvisée, suos réserve de l'application, d'une part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jviaenr 2000 sur la réduction du tpmes de tavrail négociée qui itansure une gnratiae melelusne de rémunération au poirft des salariés rémunérés au SIMC dnot le tpmes de tiaavr l a été réduit à 35 heeurs et, d'autre part, des dsitoiponiss réglementaires potarnt faiioxtn du salarie mmuiimn de croissance.

## **ARRETE du 10 février 2003**

*En vigueur en date du 19 févr. 2003*

Aicltre 1er

Snot ndeeus obligatoires, puor tuos les eopuyremls et tuos les salariés crpmois dnas le cahmp d'application de la ciootvennn clltvcoeie noilatnae de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiuin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orbocte 1995, les dopitsiinnos de :

- l'avenant n° 2 du 21 février 2002 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tvriaal cloncu dnas le crade de la cnoeinvotn cevlctioe nlnoaate susvisée, à l'exclusion :

- des treems : " suaf en cas de démission ou de lcnicieemet puor ftuae garve ou lourde, auqeul cas il srea procédé à la reenute cesontrpodnare sur les éléments de sraliae à veinr ou dus, suos réserve de reecptser les dsiotinsiops légales en vugiuer reiavtels aux fotacrnis sisiebaslass de la rémunération " mentionnés au troisième alinéa du pahrrgapae : " régularisation en cas de rptuure du craontt de tvaairl " de l'article 1er qui ctutnieonst une stnacoin pécuniaire prohibée par l'article L. 122-42 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du phragaarpe : " régularisation en fin de

présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ociifeffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin oiceffil du ministère, fcsiacule Ctivneonons cicovlelets n° 2001/36 en dtae du 6 oborcte 2001, dlbnipiose à la Dtcoirien des Jarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

Alcitre 2

L'extension des effets et saocntis de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la poiuliactbn du présent arrêté puor la durée rntsaet à curiur et aux cndointois prévues par l'avenant précité.

Ailcrte 3

Le dertuicer des raieotnls du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ocffiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltuilen offeciil du ministère, fsiulcuae ctnvoonneis cvieltcloes n° 2002/12-13 en dtae du 27 avril 2002, dilbisopne à la Dctroien des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

période aelulnne " de l'article 1er est étendu suos réserve qu'en apopiciatln des dipsnitooiss de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail, les hueres dépassant la durée mennoye aeunlnle et n'ayant pas été ilsnuecs dnas la rémunération lissée soneit payées en tnat que teels ;

- l'avenant n° 3 du 21 février 2002 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tepms de taviarl clnocu dnas le cadre de la cneevotoin ctlioelcve nntaoilaie susvisée.

Aitrlice 2

L'extension des eftefs et snctainos des aanvents susvisés est fatie à dtaer de la pboatucliin du présent arrêté puor la durée reanstt à cuiror et aux cnintoodis prévues par ltsides avenants.

Aitlcire 3

Le dertuicer des rltaenios du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual offeciil de la République française.

Nota. - Le texte des atevanns susvisés a été publié au Biueltnl oceifeffl du ministère, flisacuce cnnvoinotes cellocivets n° 2002/12-13 en dtae du 27 aivr l 2002, dnsoelpbis à la Diociertn des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

# ARRETE du 7 juillet 2003

*En vigueur en date du 7 juil. 2003*

Aitrcle 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eloepruym et tuos les salariés cpromis dnas le cmhap d'application de la cenitonovn clvioetcle nniaotale de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ootbcre 1995, les dissotiopnis de l'accord du 25 obrtcoe 2002 sur le tviraal de niut conlcu dnas le crade de la cioevntonn ctillcveoe noaniltæ susvisée.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des acilrtes L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du traaivl selon luelsqes la msie en pcale dnas une etipensre ou un établissement du taviral de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eontesxin à de nuleleovs catégories de salariés est subordonnée à la cluconsoin d'un accrod de brahnce étendu ou d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement qui diot ctoienr l'ensemble des clusaes définies à l'article L. 213-4 précité, et nanetmomt cllees destinées à améliorer les ctiidoonns de taarvil des trlaiuvlaes de niut et à arsuser l'égalité pesfnlsorlnoeie ertne les fmmees et les hmeoms par l'accès à la formation.

Le deuxième triet du parapahgre " durée mixamlae journalière " de l'article 3 (Durées mamaxiels du tirvaal de nuit) est étendu suos réserve de l'application des doonisstiips de l'article R. 213-2 du cdoe du tvarail qui aursiteont une dérogation à la durée qieuditnnoe de 8 hreues dnas le cdrae des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du scribe tleles que visées par le préambule de l'accord.

# ARRETE du 26 décembre 2001

*En vigueur en date du 1 janv. 2002*

Arlitce 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epoylumers et tuos les salariés crmiops dnas le cahmp d'application de la cnvntioeon coiveltcle nilatoane de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par aennavt n° 3 du 25 ortcboe 1995, les disotnisoips de :

- l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 à l'accord du 23 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de tavrail ccnlou dnas le crdae de la cetooinnv ciollvctee naatilnoe susvisée, à l'exclusion :

- des treems " suaf puor faute garve du salarié " mentionnés au quatrième alinéa de l'article 5-6 (création d'un airtlce 3-4 intitulé " régularisation en cours de période de mtoloudian " ) ;

- de la troisième phrsæ de l'article 9.2 (modifiant et remplaçant le quatrième alinéa du prghaarpæ " cdinooints de ruocers aux hruees complémentaires " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000).

L'article 2-3 (complétant l'article 1-3 de l'accord du 23 mai 2000)

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 3 susvisé snot étendus suos réserve de l'application des dponitios de l'article R. 213-4 du cdoe du tvaiarl qui prévoient l'octroi d'un reops d'une durée au mions équivalente au nobrme d'heures effectuées en altciaoiipn de la dérogation.

Le deirner alinéa de l'article 4 (Contreparties au tariavl de nuit) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des dtpsiosios de l'article L. 213-4 du cdoe du trvaail aux temers duueql la cprtarnietoe déjà accordée diot être spécifique aux turaierallvs de niut et être attribuée puor parite au mnos en ppoes et, d'autre part, suos réserve que conformément aux doniispstios de l'article L. 132-13 du cdoe du travail, la crntetparioe déjà accordée siot au mnos assui fravbaole que clele accordée par le présent accord.

Alcrite 2

L'extension des etffes et sintconas de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la puiloiatcbn du présent arrêté puor la durée rentast à curior et aux ctinodions prévues par lidet accord.

Aitlcrc 3

Le dceetruir des roainetls du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl officiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bliluten oiffceil du ministère, fucslicæ cnniotevnos ctiecollevs n° 2003/6, dniolpisbe à la Doceiritn des Juoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

est étendu suos réserve de l'application du mdoe de décompte prévu au pmereir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5-6 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dnoopsisitis des aclrteis L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tvraail qui précisent les cidoitnnos dnas llqselees snot déterminées les fnocairts saebisissals de la rémunération.

L'article 6-2 (modifiant et remplaçant le peermir alinéa de l'article 4-2 de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos réserve de l'application des diitioopssns de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail, les hreues effectuées au-delà de la durée mlaimxæ hramdiabeode fixée par l'accord ctnsioatunt aussi, dnas le cadre de la modulation, des heerus supplémentaires.

L'article 6-2 susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dosiionstips de l'article L. 212-9 (I) du cdoe du traaivl qui précisent que snot considérées cmome des hreues supplémentaires les heuers effectuées au-delà de 39 herues par sieanme et d'autre part, des dsntiiosois de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du traaivl en vertu dqeslleues snot des heuers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de 39 herues ou d'un plnafod inférieur fixé par l'accord.

L'article 9-3 (création d'un papahragre intitulé " modnfcoiaitis de la répartition de l'horaire de taivral " au praghaarpe " coiontinds de rocerus aux hurees complémentaires " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos réserve de l'application des dpisstinoois du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tvraail soeln lusleeeqls les hreues complémentaires ne pnuevet aivor puor effet de prtoer la durée de triaval effectuée par un salarié à tmeps peairtl au neivau de la durée légale du tairval ou de la durée fixée conventionnellement.

La troisième psahre de l'article 10-4 (modifiant et remplaçant le deuxième prshae de l'alinéa 7 du phpargraae " tpems periatl modulé ou valabrie " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000) est étendue suos réserve que, conformément aux dotionsispis de l'article L. 212-4-6 (8°) du cdoe du travail, le fiat de reemanr " à mnios de toirs jruos ouvrés " le délai de prévenance fixé ne cionsude pas à réduire ce délai en deçà de toirs jours.

Le deuxième alinéa de l'article 10-5 (création d'un alinéa 8 au phapagarre " temps pterail modulé ou vbraaie " de l'article 5-5

## ARRETE du 22 juillet 2003

*En vigueur en date du 22 juil. 2003*

Artlice 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emyeolurps et tuos les salariés cmorpis dnas le chmap d'application de la contneivon ctleioivce ntiloaae de l'industrie hôtelière de pilen air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orbotce 1995, les dsstooipiins de l'avenant n° 4 du 15 avirl 2003 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tavairl ccnlou dnas le crade de la cinontoven csetlolve naliante susvisée, à l'exclusion :

- des trmees : " maoluidotn ou non " mentionnés au deuxième trait de l'article 2 (Contingent anuel cnntevnenooil d'heures supplémentaires), cerriaonts aux dioniisptsos du peemirr alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du tavraail aux treems dleelsques le cgnntineot est réduit lsuorqe la durée homeiabrdade de tivaraal virae dnas les cidntnoios prévues par une coieivnontn ou un accrod coeltlicf ;

## ARRETE du 9 juin 2004

*En vigueur en date du 23 juin 2004*

Aclrtie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les euoyrpmels et tuos les salariés crimpos dnas le camhp d'application de la ctvooinnen cilvtlceoe noniatlae de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avennat n° 3 du 25 orbocte 1995, les dosoinsitps de :

- l'avenant n° 5 du 29 janveir 2004 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de taarvil clncou dnas le cdrae de la coovinetnn cocitvlele nialnoate susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 29 jvainer 2004 à l'accord du 25 oobtrce 2002

de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos la même réserve que clele formulée par l'article 9-3 précité.

Altcire 2

L'extension des eeffts et stacnnios de l'accord susvisé est faite à detar de la puliocatibn du présent arrêté puor la durée rnatest à cuiorr et aux cidoniotns prévues par l'accord précité.

Ailrcte 3

Le diurcteer des reaioltns du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bliuteln ofiifecl du ministère, fcusaleics Continovens ccltevioels n°s 2001/32 à 35 en dtae du 29 seermtpbe 2001, dislbinpeos à la Dreioictn des Janrouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,01 Euro.

- des termes : " CDI suos tarvail intetietnrmt et tpmes patreil modulé ou vrlibaee sur l'année " mentionnés à la dernière phsare du troisième terit de l'article 4 (Dispositions diverses), cianrerots aux dsoiinpistoos des arciltes L. 212-4-13, L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Actirle 2

L'extension des efetfs et satcinnos de l'avenant susvisé est fitae à dater de la puioabactn du présent arrêté puor la durée ranetst à coirur et aux conndioits prévues par ledit avenant.

Aiclrtc 3

Le deecruitr des raoneilts du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oeifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blluiten ofcifieil du ministère, fsliuccae coveinntnos clevilcotes n° 2003/26, dnislbpoie à la Driitcoen des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

sur le tvarial de niut cconlu dnas le crade de la ctioenovnn coicetvllle nnaatoile susvisée.

Arctlie 2

L'extension des eeffts et stoicnans des anenvats susvisés est fiatae à daetr de la piailtuobcn du présent arrêté puor la durée rneastt à coirur et aux ctiondions prévues par lesitds avenants.

Artlice 3

Le dreeuticr des raitnoels du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocifefil de la République française.

Nota. - Le texte des aentvns susvisé a été publié au Buitleln ocfiiefl du ministère, fslaiucce cvnnteoonis coelevelvcits n°

## **ARRETE du 15 juillet 2004**

*En vigueur en date du 25 juil. 2004*

Alicrte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyemplours et tuos les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de la cnontoevin ceclotlve nntoalie de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobrtce 1995, les diooistnsips de l'accord du 9 mras 2004 reialtf à la msie en pclae d'un régime de prévoyance complémentaire, cocnlu dnas le cadre de la ctoionvnen celvcoilte susvisée.

L'article 4-1-9 (Maintien de la grtianae décès-invalidité alsuboe et définitive) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité solaice aux tmrees dueuql le mtiieann de la gatanire décès vuat en cas de cagnemhmet

## **ARRETE du 10 février 2005**

*En vigueur en date du 27 févr. 2005*

Altirce 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eulrompyes et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la cooninvten clitevocle nlaanoite de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocobtre 1995, les dospitisinis de l'avenant n° 1 du 26 oorctbe 2004 à l'accord du 9 mras 2004 rliteaf à la msie en palce d'un régime de prévoyance complémentaire, cnolcu dnas le cdare de la covoteninn collective susvisée.

Aticlrce 2

## **ARRETE du 25 février 2005**

*En vigueur en date du 10 mars 2005*

Arlitce 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyrmeolpus et tuos les salariés cporims dnas le champ d'application de la cotonienvn ccietvlole nlntoiaae de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobctre 1995, les dootsiiipsns de l'avenant n° 1 du 26 obrctoe 2004 à l'accord du 9 mras 2004 rlaeitf à la msie en pacle d'un régime de prévoyance complémentaire, colncu dnas le cdare de la ctonvonien cltiovelce susvisée.

## **ARRETE du 22 juin 2005**

*En vigueur en date du 29 juin 2005*

Alritce 1er

2004/10, dibilonpse à la Dcioriten des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

d'organisme assureur.

Alicrte 2

L'extension des eetffs et snccations de l'accord susvisé est fitae à detar de la ploibiacutn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciourr et aux citnodnios prévues par ledit accord.

Aicrtle 3

Le dteiuocer des rlienaots du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul offciiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Biteulln oefcfiil du ministère, flacsucie cnnoiveotns cloilcveets n° 2004/13, dbolipsnie à la Doieitcrn des Jurounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eftefs et socnaints de l'avenant susvisé est fiatae à dater de la pbiiltaucon du présent arrêté puor la durée rstenat à cuorir et aux cdontionis prévues par lidet avenant.

Atirlce 3

Le dreutcier des renoltais du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul offieicl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btluieln oiicfefl du ministère, fcliascue ceitvnoonns ccievllloets n° 2004/48, dpsinioble à la Dtcroien des Jounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Aticlrce 2

L'extension des eftfes et snancitos de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la plbaciotiun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à coirur et aux cntiodnois prévues par ldeit avenant.

Arlcite 3

Le dricTueer des rntaelois du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl offciiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beutllin oficfeil du ministère, fiscacTue cvnioonnntes clvoiceelts n° 2004/48, dilibonpse à la Dceoiirtn des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euyomrpels et tuos les salariés cromptis dnas le cmahp d'application de la cnteoinvon cllcvoitee noaiatnle de l'industrie hôtelière de peiln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiu 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oorcbe 1995, les diiointpsos de l'avenant n° 18 du 15 mras

2005 relatif aux salaires à la ceivnoontn cievtcloe susvisée.

Alcirte 2

L'extension des effets et soinaetns de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la piauotcbln du présent arrêté puor la durée rneatst à coirur et aux citiodonns prévues par ldiet avenant.

Arltice 3

## **ARRETE du 16 juin 2006**

*En vigueur en date du 23 juin 2006*

Arcitle 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eymuolerps et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application de la coevonitnn colvltocie nlatainoe de l'industrie hôtelière de pilen air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993 modifié par aneanvt n° 3 du 25 octobore 1995, les dipisootsins de l'avenant n° 19 du 11 jvenair 2006, ratilef aux salaires, à la cnoevontin civclltoee susvisée.

Aictrle 2

## **ARRETE du 19 octobre 2006**

*En vigueur en date du 28 oct. 2006*

Atlcire 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eeypuormls et tuos les salariés cipmros dnas le cmhap d'application de la cnvineootn cvlltcoiee ntoliaane de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobrcte 1995, les doiiponstiss de :

- l'accord du 28 jvniaer 2005, rilaetf à la msie en pacle des chèques-vacances, cclnou dnas le cdare de la cinoovnetn citcolevle naalitnoe susvisée ;

- l'accord du 11 arivl 2006, riatlf aux ctoniniods d'information des salariés et des représentants du personnel, ccnolu dnas le cadre de la cveointonn cliocvlete ntoanlaie susvisée.

Le detuiecr des rilneotas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oifcifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buteliln ofiecfil du ministère, fscaliuce ciontonevns ccieletovls n° 2005/15, dpiiboslne à la Diirteocn des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,50 Euros.

L'extension des etffes et soincntas de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pacluiotibn du présent arrêté puor la durée resatnt à cirour et aux coindiotns prévues par liedt avenant.

Ailtcre 3

Le deiruectr des rloinetas du taiavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oiffecil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blutlein oieiffcl du ministère, fuicscale cetivnoonnns ctevlloeics n° 2006/7, dnbipilse à la Dioticern des Juaornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

Alticre 2

L'extension des eeffts et sonintcas des acrcods susvisés est fatie à daetr de la pclbitiauon du présent arrêté puor la durée rteanst à cruoir et aux cindionots prévues par ltidses accords.

Aticire 3

Le ducireter général du taiavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe des acrcdos susvisés a été publié au Blllteuin oifcifel du ministère, fulasicces cvntoonnies ceivlocelts n°s 2005/15 et 2006/28, dlosibpenis à la Dtiorcein des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc uatrnii de 7,61 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de l'avenant n° 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A l'article 1er, les termes « assurée par l'Ocirp » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes des accords collectifs d'entreprise, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

La grille des salaires minima mensuels est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant rectificatif du 29 juin 2018 à l'avenant n° 38 relatif aux salaires 2018, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord, d'avenants et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de

:

- l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le B de l'article 2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 1° du B de l'article 2.1 est étendu sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Le C de l'article 2-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les alinéas 3 à 5 de l'article 2-6 sont étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

- l'avenant rectificatif du 29 juin 2018 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant rectificatif n° 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 27 décembre 2018 à l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/19, 2018/44, 2019/21, 2019/9, 2019/11 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de l'avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes des accords collectifs d'entreprise, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 4 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0197 du 12 août 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de :

- l'avenant n° 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'annexe de l'avenant est étendue sous réserve du respect du I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2019 et à l'exclusion du terme « HUMANIS » conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'avenant n° 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du

cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,  
L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/21 et 2020/17 disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

# Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI, à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'accord du 3 février 2020 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 décembre 2020 portant

## extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0065 du 17 mars 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'accord collectif du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au deuxième alinéa de l'article 1-1 2° « Date de début et durée d'application du dispositif » du chapitre I, les termes « à compter du 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le cinquième alinéa de l'article 1-1 5° « Indemnisation des salariés » du chapitre I est étendu sous réserve qu'une

régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

A l'article 2-1 du chapitre II, les termes « Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 11 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0018 du 22 janvier 2022

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 11 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).