

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

IDCC : 1631. – **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**  
**(5<sup>e</sup> édition. – Novembre 2004)**

**ACCORD DU 28 JANVIER 2005**  
**RELATIF AUX CHÈQUES-VACANCES**  
**NOR : ASET0550473M**

Conformément aux dispositions de la loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 modifiant l'ordonnance du 26 mars 1982 relatives aux chèques-vacances, les partenaires sociaux de la branche, soucieux de répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur majoritairement de moins de 50 salariés, ont décidé de faciliter l'accès aux chèques-vacances, en organisant dans le cadre d'un accord de branche, la gestion de ce dispositif par application des dispositions légales en vigueur.

Le mécanisme défini ci-après est de caractère optionnel, reposant sur l'adhésion volontaire des entreprises de la branche au dispositif et sur le choix individuel de chaque salarié d'effectuer des versements.

Lorsqu'ils existent dans l'entreprise, les délégués du personnel sont préalablement informés et consultés sur la mise en place du dispositif dans l'entreprise ainsi que sur ses modalités pratiques.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord de branche conviennent, en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, qu'un accord collectif d'entreprise ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés, en ayant organisé au préalable des négociations collectives.

Les entreprises ayant déjà conclu avant la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, un accord collectif sur les chèques-vacances fixant des dispositions moins favorables que celui-ci, devront se mettre en conformité pour le prochain exercice.

Le présent accord se fondant sur la valeur du SMIC en vigueur, il prendra acte de toute revalorisation apportée sans qu'il soit nécessaire d'engager de nouvelles négociations sur ce point.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Entreprises concernées*

Le présent accord est applicable aux entreprises :

- entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale étendue de l'hôtellerie de plein-air du 2 juin 1993, tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu ;
- et qui sont visées à l'article 3 de la loi du 12 juillet 1999, en tant qu'entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise.

L'adhésion au dispositif par les entreprises visées ci-dessus est facultative.

Le cycle d'acquisition des chèques-vacances est annuel et correspond à l'année civile. L'entreprise qui souhaite adhérer peut le faire, à tout moment, en cours de période d'acquisition.

L'entreprise qui ne souhaite pas renouveler son adhésion informe l'ensemble du personnel et les délégués du personnel lorsqu'ils existent, au moins 1 mois avant le début de l'année d'acquisition suivante, au plus tard le 30 novembre.

## **Article 2**

### *Salariés bénéficiaires*

L'accès aux chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises ci-désignées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé.

#### **2.1. Conditions de revenus**

Pour pouvoir bénéficier des chèques-vacances, les salariés doivent justifier chaque année auprès de l'employeur que le montant des revenus du foyer ne dépasse pas les plafonds fixés par l'article 2 de la loi du 12 juillet 1999 et l'article 1417 du code général des impôts, actualisés chaque année, dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

L'information relative aux plafonds en vigueur est assurée par l'employeur.

#### **2.2. Formalités**

Afin d'attester qu'il remplit les conditions d'accès aux chèques-vacances, le salarié concerné par le dispositif justifie de ses ressources en remettant à son employeur une attestation certifiée conforme délivrée par le centre des impôts dont il dépend, ou une copie de son avis d'imposition de l'avant-dernière année.

L'employeur s'engage à respecter la confidentialité des documents détenus et à ne pas les divulguer.

#### **2.3. Ancienneté**

Les salariés sous CDI remplissant les conditions ci-dessus pourront bénéficier de ce dispositif, sur leur demande, sans condition d'ancienneté, dès la fin de leur période d'essai. Les salariés bénéficiant d'un contrat à durée

déterminée, notamment saisonnier, auront accès, s'ils le souhaitent, aux chèques-vacances, dès lors que leur contrat comporte une durée minimale de 4 mois. Les apprentis et titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (ou contrats de professionnalisation) peuvent également bénéficier de ce dispositif dans les mêmes conditions.

### **Article 3**

#### *Contribution du salarié au financement du chèque-vacances*

Tout salarié remplissant les conditions requises et qui souhaite acquérir des chèques-vacances :

- procède à des versements mensuels, sous forme d'épargne, pendant une durée comprise entre 4 et 12 mois. L'entreprise adhérente au dispositif peut choisir une durée de versement uniforme pour tous ses salariés ;
- chaque versement mensuel des salariés est d'un montant compris entre 2 % et 20 % du SMIC mensuel brut en vigueur à la date d'ouverture du plan d'épargne.

En cas de rupture du contrat de travail au cours de la période annuelle d'acquisition des chèques-vacances, quel qu'en soit le motif et l'auteur, les dispositions suivantes seront appliquées selon la durée de l'épargne appréciée à la date de fin de préavis :

- si l'épargne constituée par le salarié est inférieure à 4 mois : le salarié sera remboursé en numéraire du montant de sa contribution ;
- si l'épargne constituée par le salarié est égale ou supérieure à 4 mois : le salarié recouvrera le montant de sa contribution abondé de la participation de l'employeur sous forme de chèques-vacances, selon les conditions déterminées dans le présent accord.

Le salarié et l'employeur doivent adresser un courrier commun ou séparé à l'ANCV, expliquant les raisons de la clôture du plan d'épargne et demander le remboursement en numéraire ou en chèques-vacances selon les situations visées ci-dessus.

Les dispositions ci-dessus peuvent s'appliquer, sur justifications, lorsqu'un salarié invoque des motifs impérieux d'ordre personnel ou familial pour cesser sa contribution au financement de chèques-vacances (exemples : longue maladie du salarié ou d'un membre de sa famille, perte de revenus, ...).

### **Article 4**

#### *Contribution de l'employeur au financement du chèque-vacances*

La contribution de l'employeur à l'acquisition par un salarié de chèques-vacances ne peut être inférieure à 20 % ni supérieure à 80 % de la valeur libératoire du titre. Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution compris dans la fourchette indiquée ci-dessus, et en informe le personnel, et les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier du montant des droits acquis par chaque salarié.

## **Article 5**

### *Exonération de charges sociales*

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 de cotisations de sécurité sociale et de cotisations sociales prévues par les textes, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Cette exonération est accordée dans le respect des dispositions légales en vigueur et sous réserve de l'application du présent accord de branche :

- le montant de la participation de l'employeur n'excède pas 30 % du SMIC brut mensuel par salarié et par an ;
- le montant de la participation de l'employeur aux chèques-vacances doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément faisant partie de la rémunération versée par l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives.

## **Article 6**

### *Informations et formalités*

#### **6.1. Informations préalables**

L'employeur qui s'engage à acquérir des chèques-vacances pour le compte de ses salariés doit les informer au préalable des conditions générales d'acquisition :

- conditions de ressources et plafonds ;
- montant des chèques-vacances à acquérir ;
- durée de la période d'épargne ;
- montant de la contribution de l'employeur.

#### **6.2. Formalités de dépôt des plans d'épargne**

Le salarié doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle.

Les plans d'épargne des salariés seront déposés à l'employeur à une date fixée en fonction du début de l'épargne.

Les salariés indiqueront :

- le montant de leur contribution mensuelle ;
- la durée de l'épargne ;
- les dates auxquelles ils souhaitent recevoir les chèques-vacances ;
- la répartition entre les chèques de 10 et de 20 €.

#### **6.3. Prélèvement volontaire**

Les salariés volontaires autorisent l'employeur à prélever chaque mois le montant de l'épargne directement sur leur salaire, l'épargne étant ensuite reversée mensuellement avec l'abondement de l'employeur à l'agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).

Pour ce faire, les salariés remplissent l'autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe II et la remettent dûment remplie à l'employeur.

L'épargne effectuée par le salarié et l'abondement de l'employeur à l'ANCV figureront mensuellement sur le bulletin de paie, sans que l'abondement de l'employeur ne revête, d'aucune manière, le caractère de salaire.

Le versement global de l'épargne et l'abondement seront effectués à l'organisme collecteur par les soins de l'employeur, dans les meilleurs délais après paiement du salaire.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Un comité de suivi est mis en place au sein de la branche de l'hôtellerie de plein-air. Il est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord.

Il a pour rôle :

- de suivre la mise en œuvre des chèques-vacances dans la profession de l'HPA et l'application du présent accord ;
- d'adapter chaque année l'annexe I en fonction de la revalorisation du SMIC ;
- d'informer la Commission nationale paritaire de ses travaux.

Le comité se réunira au moins 1 fois par an dans le cadre du bilan annuel présenté par l'organisme gestionnaire du dispositif des chèques-vacances.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur à compter du surlendemain de la parution au *JO* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;

CGT ;

Fédération des services CFTD ;

CFTC.

## ANNEXE I

### **Modalités de versement**

(hors 1 % frais de gestion ANCV, frais de dossier et CSG et CRDS)

## ANNEXE II

### Autorisation de prélèvement sur le salaire

Nom du salarié .....

Prénom .....

Fonction .....

Adresse .....

Pour faciliter la gestion de mon épargne chèques-vacances, j'autorise l'employeur :

Monsieur .....

En qualité de .....

A prélever mensuellement, pour une durée de ..... mois,  
à compter du ..... 200 .....,  
la somme de :

..... (en chiffres)

..... (en toutes lettres)

Fait à .....

Le .....

*Signature du salarié.*

Mise en place par l'employeur

Durée : 4 mois

Epargne de ... à ... (mois)

Base SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004 : 1 299,28 € par mois.

(En euros.)

CRITÈRE : SMIC	ÉPARGNE MENSUELLE du salarié	BONIFICATION mensuelle de l'employeur	ÉPARGNE DU SALARIÉ sur 4 mois	BONIFICATION de l'employeur sur 4 mois	MONTANT TOTAL des chèques-vacances
SMIC à 1,5 SMIC	35,25	96,50	141	389	530
1,5 SMIC à 2 SMIC	40,00	92,50	160	370	530
> 2 SMIC	60,00	72,50	240	290	530



Mise en place par l'employeur

Durée : 5 mois

Epargne de ... à ... (mois)

Base SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004 : 1 299,28 € par mois.

(En euros.)

CRITÈRE : SMIC	ÉPARGNE MENSUELLE du salarié	BONIFICATION mensuelle de l'employeur	ÉPARGNE DU SALARIÉ sur 5 mois	BONIFICATION de l'employeur sur 5 mois	MONTANT TOTAL des chèques-vacances
SMIC à 1,5 SMIC	32,20	77,80	161	389	550
1,5 SMIC à 2 SMIC	50,00	60,00	250	300	550
> 2 SMIC	67,00	43,00	325	215	550

Mise en place par l'employeur

Durée : 6 mois

Epargne de ... à ... (mois)

Base SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004 : 1 299,28 € par mois.

(En euros.)

CRITÈRE : SMIC	ÉPARGNE MENSUELLE du salarié	BONIFICATION mensuelle de l'employeur	ÉPARGNE DU SALARIÉ sur 6 mois	BONIFICATION de l'employeur sur 6 mois	MONTANT TOTAL des chèques-vacances
SMIC à 1,5 SMIC	26,83	64,83	161	389	550
1,5 SMIC à 2 SMIC	41,50	50,17	249	301	550
> 2 SMIC	56	35,83	335	215	550

# Mise en place par l'employeur

Durée : 8 mois

Epargne de ... à ... (mois)

Base SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004 : 1 299,28 € par mois.

(En euros.)

CRITÈRE : SMIC	ÉPARGNE MENSUELLE du salarié	BONIFICATION mensuelle de l'employeur	ÉPARGNE DU SALARIÉ sur 8 mois	BONIFICATION de l'employeur sur 8 mois	MONTANT TOTAL des chèques-vacances
SMIC à 1,5 SMIC	26,00	47,75	208	382	590
1,5 SMIC à 2 SMIC	32,50	41,20	260	330	590
> 2 SMIC	42	31,75	336	254	590

# Mise en place par l'employeur

Durée : 12 mois

Epargne de janvier à décembre

Base SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004 : 1 299,28 € par mois.

(En euros.)

CRITÈRE : SMIC	ÉPARGNE MENSUELLE du salarié	BONIFICATION mensuelle de l'employeur	ÉPARGNE DU SALARIÉ sur 12 mois	BONIFICATION de l'employeur sur 12 mois	MONTANT TOTAL des chèques-vacances
SMIC à 1,5 SMIC	27,00	32,17	324	386	710
1,5 SMIC à 2 SMIC	30,00	27,17	360	350	710
> 2 SMIC	37,00	22,17	444	266	710