

Brochure n° 3271

Convention collective nationale

IDCC : 1631. – **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT N° 23 DU 16 JUIN 2009
RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0950680M*

IDCC : 1631

PRÉAMBULE

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 classification des emplois 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 partenaires sociaux, de prévoir et d'organiser des progressions de carrière adaptées à la branche professionnelle en termes de classifications et de préciser certaines d'entre elles.

En conséquence, après négociations, les parties signataires 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 signataires ont souhaité préciser les définitions relatives à la catégorie de cadres dans la branche d'activité.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Les dispositions relatives à la « 4^e catégorie, 1. Cadres et 2. Cadres directeurs d'établissement » de l'article 4 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air en date du 2 juin 1993 étendue par arrêté du 15 octobre 1993, sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes.

« 4^e 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 comportent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions sociales d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un groupe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés. Il prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées et il est autonome dans son organisation sous l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.

1^{er} échelon : agent de maîtrise (coefficient 171-185)

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

2^e échelon : agent de maîtrise expérimenté (coefficient 190-200)

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

5^e catégorie : cadres non dirigeants

Définition générale :

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

Position 1 : cadre (coefficient 205-220)

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

Position 2 : cadre confirmé (coefficient 225-250)

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

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

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

6^e 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 largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

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

- jusqu'à 200 emplacements : 225 à 250 ;
- de 201 à 400 emplacements : 255 à 275 ;
- 401 emplacements et plus : 280 à 300. »

Article 2

Incidences de l'avenant

Compte tenu de ce qui précède à l'article 1^{er} :

A l'article 5.3 de l'accord collectif national du 23 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses divers avenants, la référence aux « cadres confirmés à compter du coefficient 220 (4^e catégorie) » concernant la mise en œuvre de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et aux « cadres directeurs d'établissement relevant de la 4^e catégorie » concernant la non-application dudit accord et ses avenants visera, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les positions et coefficients suivants :

- pour l'application des conventions de forfait annuel en heures ou en jours : les cadres confirmés à compter du coefficient 225 (5^e catégorie) ;
- ne sont pas soumis aux dispositions de l'accord national du 23 mai 2000 et ses avenants, ainsi qu'aux dispositions des titres II et III du livre I^{er}, partie III du code du travail : les cadres dirigeants (6^e catégorie).

Article 3

Dispositions générales

3.1. Caractère impératif du présent avenant

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

3.2. Entrée en vigueur

En application des dispositions transitoires 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 parution du *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant modifieront et remplaceront celles 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 divers avenants.

Fait à Paris, le 16 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.