

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 28 MARS 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CHÈQUES-VACANCES

NOR : ASET1150809M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 411-1 à L. 411-12 et D. 411-6-1 du code du tourisme, les partenaires sociaux de la branche, soucieux :

- de favoriser le départ en vacances et l'accès aux loisirs des salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise ;
 - de poursuivre leur démarche visant à garantir à ces mêmes salariés des avancées sociales comparables à celles susceptibles d'être proposées dans des entreprises de taille plus importante,
- ont décidé :
- de fixer, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en place du dispositif des chèques-vacances en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
 - de favoriser et simplifier le déploiement du chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise.

La mise en place du système de distribution des chèques-vacances au sein de ces entreprises est optionnelle et repose, d'une part, sur l'adhésion volontaire des entreprises de la branche au dispositif et, d'autre part, sur le choix individuel de chaque salarié de bénéficier de ce dispositif.

Le présent accord, mentionnant la valeur du Smic et celle du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de signature, prendra acte de toute revalorisation apportée sans qu'il soit nécessaire d'engager de nouvelles négociations sur ce point.

Dès son entrée en vigueur telle que fixée à l'article 8 ci-dessous, le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 28 janvier 2005 relatif à la mise en place des chèques-vacances dans la branche de l'hôtellerie de plein air.

Article 1^{er}

Conditions d'application du présent accord

1.1. Conditions relatives aux entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises :

- entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale étendue de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu ;

- ayant un effectif de moins de 50 salariés ;
- dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion d'une ou de plusieurs activités sociales, dont la création et les principes de fonctionnement sont fixées par un accord collectif de branche ou territorial, conclu conformément aux dispositions 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 correspondant à l'année civile et est renouvelable par tacite reconduction.

L'entreprise qui souhaite adhérer peut le faire, à tout moment, au cours de l'année civile.

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

En l'absence de délégués du personnel, le chef d'entreprise informe directement les salariés de la mise en place et des modalités pratiques d'acquisition des chèques-vacances (montant des chèques-vacances, critères d'attribution retenus par l'employeur, montant de la contribution de l'employeur et celle du salarié, modalités de versement de la contribution salariale, exonérations sociales et fiscales...).

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

Article 2

Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé.

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

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Une note d'information sur le dispositif de chèques-vacances sera remise à chaque salarié.

Article 3

Contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances

La contribution de l'employeur à l'acquisition par un salarié de chèques-vacances ne peut dépasser :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des 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 droits acquis par chaque salarié.

Article 4

Contribution du salarié au financement des chèques-vacances

Les salariés souhaitant acquérir des chèques-vacances doivent compléter la participation de l'employeur.

Il est décidé que chaque salarié pourra procéder soit à des versements mensuels, pendant une durée de 2 à 10 mois sur l'année civile, soit à un versement global en une fois.

Option 1 : la mensualisation de la contribution du salarié

Chaque année civile, l'employeur transmet à chaque salarié souhaitant acquérir des chèques-vacances un plan de mensualisation.

Le salarié devra compléter et signer ce plan de mensualisation portant sur :

- le montant de leur contribution salariale mensuelle ;
- la durée de celle-ci ;
- la répartition entre les chèques de 10 € et de 20 €.

Les plans de mensualisation des salariés devront être retournés à l'employeur à une date fixée en fonction du début de l'opération :

- soit les salariés autorisent l'employeur à prélever chaque mois le montant des sommes directement sur leur salaire en complétant, chaque année civile, une autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe I ;
- soit les salariés remettent à l'employeur un chèque bancaire du montant de leur contribution salariale mensuelle, chaque mois, à une date fixée par ce dernier.

Option 2 : 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 devront compléter et signer chaque année un document portant sur :

- le montant de leur contribution salariale annuelle globale ;
- la répartition entre les chèques de 10 € et de 20 €.

Quelle que soit l'option choisie, l'épargne effectuée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances figurent mensuellement en bas du bulletin de salaire.

Article 5

Exonération de charges sociales

En application des dispositions légales en vigueur, le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et la CRDS et versement transport lorsque ce dernier est versé.

Cette exonération est accordée sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales suivantes :

- le montant de la participation de l'employeur ne doit pas excéder 30 % du Smic brut mensuel par salarié et par an ;
- le montant de la participation de l'employeur aux chèques-vacances doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément faisant partie de la rémunération versée par l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives ;
- la contribution annuelle de l'employeur globale ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1^{er} janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le montant du Smic mensuel en vigueur, charges sociales comprises.

Article 6

Exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié

Sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales énoncées ci-dessus, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un Smic mensuel brut par an.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les dispositions légales en vigueur.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la dénonciation du présent accord dans son intégralité selon les dispositions légales en vigueur.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Hierarchie des normes

Les parties conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord par des dispositions plus favorables aux salariés.

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

Article 10

Dépôt. – Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I

MODÈLE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT MENSUEL SUR LE SALAIRE

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour la mensualisation de ma contribution aux chèques-vacances, j'autorise l'entreprise
....., sis
..... à prélever 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

ANNEXE II

MODÈLE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT SUR LE SALAIRE

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour l'acquisition de chèques-vacances, j'autorise l'entreprise
....., sis
..... à prélever sur mon salaire du mois de
....., la somme globale de € (en chiffres et en toutes lettres)

Fait à

Le

Signature du salarié.