

Brochure n° 3271

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

ACCORD DU 18 JANVIER 2012  
RELATIF À LA PÉRENNISATION DE L'EMPLOI  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250471M  
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser dans la branche de l'hôtellerie de plein air une démarche de développement durable dont l'emploi fait partie intégrante. Cette démarche est fondée sur un double objectif :

- d'une part, un objectif de pérennisation de l'emploi par un recours privilégié aux contrats de travail à durée indéterminée sous modulation du temps de travail. Pour atteindre cet objectif, les actions menées devront porter notamment sur la diversification et l'enrichissement des métiers du tourisme, la reconnaissance des compétences, la valorisation des qualifications professionnelles, le développement et la diversité des compétences et la sécurisation des parcours professionnels permettant une meilleure mobilité au sein de la branche, mais également vers d'autres filières du tourisme ;
- d'autre part, un objectif de développement de la formation tout au long de la vie professionnelle par une intégration du temps de formation dans le temps de travail effectif et la planification de cycles successifs de travail et de formation dans les contrats de travail à durée indéterminée des salariés de la branche. Cet objectif devra s'appuyer sur une diversification des offres de formation modulaires et de préférence de proximité, une prise en compte prospective des besoins des entreprises et des salariés de la branche, et un déploiement intensifié du tutorat en entreprises, en particulier en utilisant les mesures énoncées dans l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors.

Une telle démarche doit être entreprise :

- avec la collaboration et le soutien des institutions et acteurs économiques et sociaux, notamment : l'administration du travail, les conseils régionaux, Pôle emploi, les Agefos-PME... Ces derniers seront sollicités à tous les stades de la démarche, selon leurs compétences et leurs moyens ;
- après une période d'expérimentation temporaire auprès d'entreprises de régions volontaires dites « régions pilotes », afin de permettre une analyse et une évaluation des résultats obtenus, de procéder aux aménagements nécessaires avant une généralisation à l'ensemble des entreprises de la branche.

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

### *Champ d'application territorial et professionnel*

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 entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 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*

Assurer la pérennisation des emplois de la branche hôtellerie de plein air suppose une action dirigée à la fois au plan économique et au plan social.

Au plan économique, la pérennisation d'emplois nécessite un engagement des entreprises de la branche en vue de diversifier et renforcer leur activité, ainsi qu'une détermination à mener une véritable démarche prospective et de qualité.

Au plan social, la pérennisation d'emplois se traduit par un effort d'embauches sous contrat de travail à durée indéterminée, notamment par :

- la transformation de CDD saisonniers en CDI ;
- la création de nouveaux postes à pourvoir ;
- éventuellement, la conclusion de contrats uniques d'insertion, sous forme de contrat initiative emploi (CIE) à durée indéterminée, ou tout autre contrat de même nature venant s'y substituer à l'avenir.

Les principaux bénéficiaires de ces mesures visant à réduire la précarité de l'emploi sont les salariés saisonniers, les jeunes, les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les personnes handicapées. Conformément à l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche HPA signé le 30 juin 2010, il sera assuré un équilibre des sexes dans l'accueil au dispositif de pérennisation de l'emploi mis en place dans la branche.

Cette pérennisation ne peut se réaliser qu'en prenant en compte les particularités des entreprises de l'HPA dont l'activité est soumise, par nature, à des variations saisonnières, cycliques et prévisibles. Pour ce faire, elle doit être accompagnée d'actions parallèles en matière de formation professionnelle, en vue :

- de diversifier et d'enrichir le contenu des emplois ;
- de favoriser le développement et la diversité des compétences des salariés ;
- de répondre aux attentes et aux projets d'évolution professionnelle des salariés, par la possibilité d'une évolution interne.

La mise en place de ce dispositif ne se substitue pas aux obligations des employeurs de la branche en matière de formation professionnelle concernant leurs salariés en place, employés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

## **Article 3**

### *Embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation*

Afin de répondre aux objectifs définis à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, les parties signataires entendent privilégier la mise en œuvre de contrats de travail à durée indéterminée sous modulation annuelle

du temps de travail, comportant des engagements réciproques des parties en matière de formation professionnelle. La dénomination conventionnelle de ces contrats est « contrat à durée indéterminée emploi-formation » ou « CDI emploi-formation ».

### 3.1. Caractéristiques du CDI emploi-formation de la branche

Le CDI emploi-formation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu sous modulation annuelle du temps de travail. La durée annuelle du temps de travail effectif est fixée à un plafond de 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 annuel 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 contraintes liées à la formation et font l'objet d'une programmation annuelle indicative de la modulation (sur l'année civile, 12 mois consécutifs, exercice civil...). Cette programmation est revue chaque année ; elle est établie selon les dispositions prévues par l'accord national du 23 mai 2000 étendu et ses divers avenants. Celle-ci peut être modifiée conformément aux modalités de l'accord national susvisé.

Les périodes de formation sont définies dans le contrat de travail et sont reportées dans la programmation ci-dessus. Doivent être également définies dans le contrat, la nature des actions de formation professionnelle envisagées, celle des actions prévues en matière d'orientation, d'accompagnement professionnel, notamment en effectuant des périodes de professionnalisation en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP de branche. La durée des périodes de professionnalisation est fixée en moyenne à 200 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) ; exemple de 1 370 heures de travail effectuées et réparties en périodes de haute et basse activité. Les compensations en repos au titre de la modulation devront être effectuées durant cette période A.

B : Période de formation en novembre (151,67 heures) et janvier (85,33 heures) ; exemple 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 (5<sup>e</sup> semaine) = 30 jours ouvrables (pas de fractionnement du congé principal de 24 jours).

A + B = 1 607 heures par an.

Les périodes de congés payés des salariés pourront être alignées sur celles des centres de formation (exemples : vacances de la Toussaint, de Noël et jour de l'an, ...), sous réserve des règles conventionnelles relatives au fractionnement du congé principal de 24 jours.

Les heures travaillées dans la période A feront l'objet d'un contrôle journalier et hebdomadaire par enregistrement selon les modalités pratiques mises en place dans l'entreprise concernée.

Les heures effectivement travaillées au-delà de 1 370 heures durant la période d'activité professionnelle A seront compensées par des heures de repos durant cette même période A et ne pourront pas être compensées par des heures de formation de la période B. A défaut, s'il apparaît que le total

des heures de travail effectuées en période A + les heures de formation de la période B dépasse 1 607 heures par an, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires payées avec le taux conventionnel de majoration approprié.

Les limites de haute et basse activité de la modulation ainsi que les durées maximales de travail seront respectées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### 3.2. Engagements des parties au CDI emploi-formation

L'engagement réciproque des parties en matière de formation est d'une durée de 5 ans.

L'employeur s'engage contractuellement à faire suivre à son salarié chaque année, durant 5 années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord, à le faire évoluer professionnellement au sein de son entreprise ou des entreprises de la branche avec son accord. Au plus tard à l'issue des 5 ans, ou à la fin de chaque validation de module dans le cadre de la préparation d'un CQP, l'employeur prendra en compte les compétences ou diplômes acquis par le salarié et procédera à une revalorisation correspondante en termes de classification et de salaire.

Le salarié s'engage contractuellement à suivre chaque année, durant 5 années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord avec son employeur.

### 3.3. Actions préparatoires à la formation et mesures accompagnant la formation

Chaque salarié bénéficie, dès la signature du CDI emploi-formation, d'un entretien personnel et individualisé afin d'élaborer son programme individuel d'actions de formation.

Chaque année, il sera procédé à une évaluation des actions de formation réalisées et à un bilan de ces actions au regard de l'emploi du salarié. Les parties peuvent procéder, d'un commun accord, à des réajustements ou des réorientations, en fonction des nécessités de l'entreprise et/ou des projets professionnels du salarié.

Un passeport orientation et formation est remis au salarié qui le tient à jour, de manière à permettre d'identifier et de faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises, non seulement par la formation initiale, mais aussi par la formation professionnelle au cours de son CDI emploi-formation.

Chaque année, un entretien professionnel doit être réalisé entre le salarié et son employeur ou son responsable hiérarchique direct.

## Article 4

### *Rémunération du salarié*

### *Financement des actions liées à l'engagement annuel de formation*

#### 4.1. Rémunération du salarié

1. Pendant les périodes d'activité effectivement travaillées, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé, sauf dispositions plus favorables prévues contractuellement par les parties.

Les parties signataires conviennent que, par exception au principe du choix du mode de rémunération adopté dans la branche, le salaire mensuel brut des CDI emploi-formation est calculé de façon lissée, quelle que soit la durée de travail effectivement accomplie, sur la base de 35 heures par semaine ou 151,67 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, seront pris en charge par l'AGEFOS-PME à hauteur de 15 € de l'heure, dans la limite des coûts réels.

Les salaires versés par l'employeur durant la période de professionnalisation-formation seront remboursés par l'AGEFOS-PME dans le cadre d'un projet cofinancé dans les conditions suivantes :

- partenaires du cofinancement : le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et les conseils régionaux, selon des modalités à préciser ;
- montant limite du salaire remboursé : la prise en charge au titre des salaires se fait sur la base d'un plafond de 28 € de l'heure. Le coût total de prise en charge, frais pédagogiques compris, s'élève donc au maximum à 43 € de l'heure ;
- procédure à suivre pour le remboursement de l'employeur : une fiche de remboursement au titre des frais salariaux sera élaborée afin d'uniformiser les pratiques administratives. Elle devra être adressée aux AGEFOS-PME régionales tous les 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 cas de difficultés rencontrées par les parties au contrat de travail dans l'application des dispositions du présent accord (détermination des périodes travaillées et de formation, respect des engagements réciproques, rémunération, relations avec les AGEFOS-PME...), celles-ci peuvent recourir à l'arbitrage de la présidence paritaire de la CPNEFP de la branche.

Dans cette éventualité, l'une ou l'autre des parties au contrat de travail peut saisir par écrit la présidence paritaire de la CPNEFP de la branche, en adressant un courrier recommandé avec avis de réception, à la FNHPA, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, qui sera chargée de le lui transmettre. Le courrier doit clairement exposer les difficultés rencontrées et joindre tout document utile à l'arbitrage. La présidence paritaire de la CPNEFP de la branche dispose, pour répondre par un écrit motivé aux parties concernées, d'un délai de 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*

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'aucun accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, ne peut déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### Article 7

#### *Date d'effet. – Durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée, avec une période d'expérimentation de 2 ans dans les régions volontaires, notamment les régions Bretagne, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais et Picardie. Cette expérimentation donnera lieu à un bilan qui sera examiné par les membres de la CPNEFP de la branche, en concertation avec les divers partenaires ayant participé à la mise en place du dispositif de pérennisation de l'emploi dans ces régions. Toutes décisions utiles d'adaptation ou de modifications seront étudiées et présentées par la CPNEFP de la branche. Celles-ci seront

ensuite soumises pour validation à la commission mixte paritaire de la branche et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

A l'issue de la période d'expérimentation et du bilan, le dispositif de CDI emploi-formation sera généralisé aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et géographique défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, ainsi qu'à leurs salariés.

## **Article 8**

### *Dépôt. – Extension*

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

Fait à Nantes, le 18 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.