

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 37 DU 17 JUILLET 2017

RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER

NOR : ASET1750816M

IDCC : 1631

Entre

FNHPA

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

En application de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux 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 reconduction des contrats à caractère saisonnier, 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 1<sup>er</sup>**

*Clause conventionnelle*

L'article 3.2.2 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air est repris en l'état par le présent avenant, à savoir :

« Afin de permettre aux salariés saisonniers de programmer leurs périodes d'activité, les parties conviennent des dispositions ci-après qui, sauf clauses contractuelles contraires, ne remettent pas en cause le 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 saisonnier, son intention soit 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 certificat 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 dans les 15 jours suivant la réception de la demande, en envoyant le contrat de travail dont le salarié devra retourner un exemplaire signé au plus tard 2 mois avant la reprise du travail. La non-réponse du salarié vaut renoncement de l'offre. »

## **Article 2**

### *Information des salariés saisonniers*

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 4<sup>e</sup> alinéa libellé de la manière suivante :

« L'employeur informe les salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (ex : clause contractuelle...), des dispositions énoncées aux alinéas ci-dessus. »

## **Article 3**

### *Prise en compte de l'ancienneté*

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 5<sup>e</sup> alinéa libellé de la manière suivante :

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. Par successifs, il est entendu 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 contractuelles plus favorables au salarié.

Toutefois, concernant les garanties indemnités journalières et rentes du régime de prévoyance de la branche, dont bénéficient les salariés permanents et saisonniers ayant 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 suites 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 divers contrats successifs ou non, cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ont droit au maintien de leur salaire. »

## **Article 4**

### *Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI*

Il est créé un article 3.2.3 intitulé « Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI », rédigé de la manière suivante :

« En cas de succession de plusieurs contrats 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 fait suite 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. »

## **Article 5**

### *Renforcement de la formation des salariés saisonniers*

Les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de leur OPCA pour mettre en place les conditions et le financement d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POE collective), avec pour objectif de former des demandeurs d'emploi afin de les orienter vers des métiers de la branche qui recrutent, identifiés après diagnostic. Les contrats saisonniers feront partie des publics visés par la POE collective.

La CPNEFP de la branche est chargée d'examiner, en relation avec l'OPCA de branche, toutes les mesures susceptibles de renforcer la professionnalisation des salariés saisonniers, avant, pendant et après la durée du contrat à caractère saisonnier.

## **Article 6**

### *Effort de CDIisation des contrats à caractère saisonnier*

Les partenaires sociaux rappellent les différents dispositifs existants dans la branche permettant une CDIisation des emplois à caractère saisonnier :

- transformation des contrats saisonniers en CDI – emploi formation prévue dans le cadre de l'accord-cadre relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle du 18 janvier 2012 étendu. Ces CDI – emploi formation, comportent un engagement réciproque sur 5 ans des parties au contrat de travail en matière de formation ;
- transformation des contrats saisonniers en CDI travail intermittent prévue dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus. Les CDI travail intermittent comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lissage de la rémunération.

Ces différents dispositifs feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la branche que des salariés saisonniers.

## **Article 7**

### *Durée. – Suivi. - Formalités et extension. – Entrée en vigueur Révision et dénonciation du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi annuel, afin d'examiner notamment l'application pratique de ses dispositions et les dispositions à améliorer ou ajouter.

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 du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, excepté concernant les dispositions conventionnelles déjà applicables telles que reprises à l'article 1<sup>er</sup>, 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.

Fait à Paris, le 17 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)