

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 36 DU 23 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA COMPOSITION ET AU FONCTIONNEMENT  
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION  
NOR : ASET1850423M  
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 L. 2232-9 du code du travail modifié par 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 mettre en place par le présent avenant à la convention collective de ladite branche une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air affirment, par le présent avenant, leur souhait de poursuivre et de renforcer un dialogue social de branche de qualité. Ils rappellent, que les accords collectifs de branche contribuent à l'amélioration de son attractivité dans tous les domaines de l'organisation économique et sociale et sont bénéfiques pour l'ensemble des entreprises de la branche et leurs salariés.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT AVENANT

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que fixée au chapitre 4 « Dispositions finales » ci-après, l'article 1.4 A et B, ainsi que l'article 9 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue seront abrogés et remplacés par l'article 2.5 et l'article 2.6 du présent avenant.

## CHAPITRE II

### RÔLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1, alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

#### Article 2.1

##### *Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche*

En tant que commission de négociations de la branche, la CPPNI de l'HPA :

A. – Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle relative aux salaires ;
- négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment VAE) et l'apprentissage.
- négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- tout autre thème dédié à la négociation périodique de branche par la loi...

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, dans un premier temps, maintenir les règles de périodicité des négociations, telles qu'indiquées ci-dessus.

Toutefois, il est rappelé, que la commission pourra adapter, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale représentative, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations dites périodiques (art. 1.1 paragraphe 7), de telle sorte que soient négociés au moins 1 fois tous les 4 ans les thèmes relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de travail, GPEC, et prise en compte des effets de l'exposition aux risques professionnels, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à la formation professionnelle, et au moins 1 fois tous les 5 ans les thèmes relatifs aux classifications et aux plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant complémentaire sera signé en ce sens, mentionnant les stipulations prévues à cet effet par le code du travail.

B. – La CPPNI se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les matières entrant dans les missions générales de la branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En outre, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les matières relevant des missions générales dédiées à la branche, et susceptibles de convention ou accord de branche étendu, sont les suivantes :

1° Thèmes ouverts de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés, au jour de la signature du présent avenant, les thèmes suivants :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- certaines mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées par le code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés par le code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnées par le code du travail.

Il est ici rappelé, que les partenaires sociaux de la branche ont procédé à la définition des modalités de reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté du salarié, au regard des dispositions conventionnelles déjà existantes. Un avenant à la convention collective nationale de l'HPA sur ce thème a été signé par les partenaires sociaux.

2° Thèmes ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu posté-

rieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tels qu'énumérés par le code du travail ;
- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Il est rappelé que la notion d'équivalence de garanties des accords collectifs d'entreprise s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant au même objet.

### 3° Autres domaines de négociations

Dans les autres domaines relevant de la négociation collective et non énumérés aux paragraphes 1° et 2° ci-dessus, la branche peut négocier et signer un accord collectif. Toutefois, l'accord d'entreprise prime, peu important le moment de sa conclusion. Ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise, que la convention ou l'accord de branche est applicable.

## Article 2.2

### *Autres missions de la CPPNI de la branche*

La CPPNI de la branche HPA exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes :

A. – La commission représente la branche HPA, particulièrement dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. Il est convenu, pour la première désignation, que le président relèvera du collège patronal et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. – Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

C. – La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, en particulier concernant le temps partiel et le travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche hôtellerie de plein air, sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche HPA. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D. – La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Voir aussi article 1.5 ci-dessous.

E. – Elle peut exercer également les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective, dans des conditions qui seront définies par avenant ultérieur.

### **Article 2.3**

#### *Modalités de communication des conventions et accords collectifs d’entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation*

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d’entreprise, définie à l’article 2.2, paragraphe B et C ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d’entreprise visés à l’article 2.2, paragraphe C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l’attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche de l’hôtellerie de plein air, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, ou par voie numérique à l’adresse suivante : [contact@fnhpa-pro.fr](mailto:contact@fnhpa-pro.fr) ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d’entreprise, avant leur envoi à la commission. L’employeur devra informer les signataires de l’accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;
- la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

### **Article 2.4**

#### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d’employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d’application de la branche de l’hôtellerie de plein air. La perte ou l’attribution de représentativité d’une organisation syndicale de salariés ou d’une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au *JO* de l’arrêté ministériel.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée, au sein de la commission, par un membre titulaire et un membre suppléant, constituant le collège salarial. Le collège patronal est composé du même nombre total de représentants titulaires et suppléants que le collège salarial.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

### **Article 2.5**

#### *Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche*

##### **Participation aux réunions**

Conformément à l’article 1.4 de la convention collective nationale de l’HPA, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d’un droit d’absence de l’entreprise, sous réserve d’en informer au préalable leur employeur au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les conditions de prise en charge des frais de déplacement fixées à l’article 1.4 B de la convention collective nationale de l’HPA sont remplacées et assurées par le fonds de financement du parita-

risme de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestion paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur (voir article 3.1 ci-après).

#### Formation juridique dédiée aux membres de la commission

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs peuvent bénéficier, à chaque nouvelle mandature, de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche, conformément aux dispositions du code du travail.

#### Nombre de réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 3 fois par an, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paragraphe A et B. Elle est réunie, chaque année, autant que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paragraphe B.

#### Déroulement des réunions

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre, sous réserve de la signature d'un éventuel accord de méthode visé à l'article 2.1, paragraphe A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

#### Crédits d'heures de délégation

Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPPNI et dans les autres instances paritaires de la branche bénéficient d'un crédit disponible de 10 heures de délégation par réunion de la CPPNI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation. Les parties signataires rappellent que les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la CPPNI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absences selon les dispositions définies plus haut.

### Article 2.6

#### *Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche*

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation dans les conditions définies actuellement à l'article 9 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.



Dans ce cas, elle a pour mission d'examiner les différends à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention collective, d'examiner les réclamations individuelles nées de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au niveau des établissements.

Elle est composée de :

- 5 délégués employeurs représentant le syndicat patronal signataire ;
- 5 délégués salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales signataires devant obligatoirement être représentées pour délibérer valablement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FNHPA. La présidence de la commission est assurée alternativement par un employeur ou par un salarié.

La commission est saisie par écrit (lettre recommandée) par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend. Elle doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours après la réception de la demande par le secrétariat, qui convoque les parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties.

S'il s'agit d'un litige à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention, l'original du procès-verbal est déposé au service convention collective de la direction départementale du travail. S'il s'agit d'un différend individuel, un exemplaire du procès-verbal est remis aux parties qui étaient en litige.

L'accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission, déposé ou remis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Le temps d'absence du ou des délégués conciliateurs appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré par l'entreprise. Les frais de déplacement seront pris en charge dans les conditions prévues ci-dessus.

### CHAPITRE III

#### MOYENS FINANCIERS ET MATÉRIELS CONCERNANT LES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES — RÉMUNÉRATION

##### **Article 3.1**

##### *Moyens financiers*

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestion paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur.

### **Article 3.2**

#### *Moyens matériels*

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission *ad hoc*.

## **CHAPITRE IV**

### **DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT AVENANT**

#### **Article 4.1**

##### *Durée du présent avenant. – Révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 4.2**

##### *Suivi du présent avenant*

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

#### **Article 4.3**

##### *Formalités et extension. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet*

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité 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*.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI se substituera et remplacera la commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la branche, ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies ci-dessus par le présent texte.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)