

Brochure n° 3271

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

---

ACCORD DU N° 39 DU 11 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX DURÉES DE PÉRIODE D’ESSAI DES CDI

NOR : ASET1950273M  
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 la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, les partenaires sociaux de la branche de l’hôtellerie de plein air ont décidé, après négociations, de fixer de nouvelles durées de période d’essai des contrats à durée indéterminée (CDI), aux fins de cohérence, d’harmonisation et d’une meilleure lisibilité des textes conventionnels.

En conséquence, l’article 5.1 de la convention collective de l’hôtellerie de plein air est modifié et remplacé par les dispositions ci-après définies.

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

*Champ d’application*

Le présent avenant s’applique aux salariés et aux entreprises dont l’activité principale relève du champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l’hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l’article 1.1 modifié par l’avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

## Article 2

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de sa finalité d'intérêt général ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

## Article 3

### *Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée*

Les dispositions de l'article 5.1 de la convention collective de l'hôtellerie de plein air intitulé « Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 5.1. Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

#### A. – Durées initiales de la période d'essai des CDI

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, ou application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 relatif au travail saisonnier en date du 17 septembre 2017 étendu, les durées initiales de la période d'essai des CDI sont fixées à :

- 1 mois de date à date pour les 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégories des employés ;
- 2 mois de date à date pour la 3<sup>e</sup> catégorie des employés ;
- 3 mois de date à date pour la 4<sup>e</sup> catégorie des agents de maîtrise ;
- 4 mois de date à date pour la 5<sup>e</sup> catégorie des cadres non-dirigeants.

#### B. – Conditions de renouvellement éventuel de la période d'essai des CDI

Sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties :

- par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l'accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- dans un même poste ou dans un poste mieux adapté aux aptitudes du salarié ;
- sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 semaines calendaires avant la fin de période initiale de période d'essai.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 2 mois de date à date pour les 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégories des employés ;
- 4 mois de date à date pour la 3<sup>e</sup> catégorie des employés ;
- 6 mois de date à date pour la 4<sup>e</sup> catégorie des agents de maîtrise ;
- 8 mois de date à date pour la 5<sup>e</sup> catégorie des cadres non-dirigeants :

Tableau récapitulatif :

CATÉGORIE VISÉE (CDI)	DURÉE INITIALE DE LA PÉRIODE d'essai	DURÉE DU RENOUVELLEMENT éventuel de la période d'essai
1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> catégories des employés	1 mois	1 mois
3 <sup>e</sup> catégorie des employés	2 mois	2 mois
4 <sup>e</sup> catégorie agents de maîtrise	3 mois	3 mois
5 <sup>e</sup> catégorie cadres non-dirigeants	4 mois	4 mois

#### C. – Conditions relatives à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer, sans procédure ni indemnité de rupture, sous réserve de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) et de respecter le délai de prévenance suivant :

- cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur :
  - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
  - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
  - 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
  - 1 mois après 3 mois de présence.
- cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié :
  - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
  - 48 heures à partir de 8 jours de présence.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

#### D. – Incidences de la suspension du contrat de travail durant la période d'essai

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés...), la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

### Article 4

#### *Dispositions finales du présent avenant*

##### A. – Durée du présent accord. – Révision et dénonciation

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

##### B. – Formalités et extension. – 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 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*.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)