

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Accord du 3 février 2020

relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée

NOR : ASET2050354M

IDCC : 1631

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018,

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée (CDD) aux contraintes auxquelles les entreprises de la branche peuvent être confrontées dans leurs activités, notamment en raison de leur saisonnalité et de leur diversité. En outre, ils veulent favoriser, pour les salariés engagés sous CDD, un rallongement de leurs périodes de travail dans les entreprises, tout en rappelant les dispositifs existants dans la branche en vue d'une pérennisation des emplois saisonniers notamment.

Il est ici expressément rappelé, que le recours aux CDD, comme aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

Article 1^{er} | *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord 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 (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 aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d’une part, de l’objet d’intérêt général dudit accord, quel que soit l’effectif de l’entreprise considérée ;
- 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 AGE-FOS-PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3 | *Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée (CDD)*

3.1. Cas de recours

Les partenaires sociaux de la branche HPA rappellent que les règles de conclusion d’un CDD doivent respecter celles définies aux articles L. 1242-2 (et en particulier le 3° pour les emplois saisonniers) et suivants du code du travail, ainsi qu’aux articles L. 1251-1 et suivants s’agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l’obligation de remise d’un contrat de travail écrit, la durée de la période d’essai.

3.2. Durée des CDD. Nombre de renouvellements

Durées maximales des contrats

La durée maximale des CDD est celle fixée par les dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions ci-dessous :

Concernant les CDD saisonniers, compte tenu de l’évolution des activités des entreprises de la branche et des modes de vie collectifs des vacanciers, la durée maximale des contrats à durée déterminée portant sur des emplois saisonniers, est portée à 9 mois (au lieu de 8 mois).

En conséquence, la référence à une durée maximale de 8 mois indiquée au dernier alinéa de l’article 6.1 de la convention collective nationale de l’HPA en date du 2 juin 1993 étendu modifié par l’avenant n° 34 du 11 juillet 2016 étendu, est supprimée et remplacée par 9 mois, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Renouvellements

Le nombre de renouvellements des CDD reste fixé à 2, sans pouvoir dépasser la durée maximale desdits contrats (y compris les renouvellements), fixée par la loi ou la convention collective (pour les emplois saisonniers). La possibilité de renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial au moment de l’embauche. Le renouvellement effectif est formalisé, pour accord, par avenant signé par les parties avant le terme initialement fixé.

Les dispositions ci-dessus s’appliquent également aux contrats de mission à caractère saisonnier des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la branche.

3.3. Délai de carence

Règles générales

Le délai de carence est défini comme une durée minimale séparant deux CDD portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre. Ce délai varie selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. Il est fixé par le code du travail.

Cas de dispense du délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche conviennent de déterminer les cas dans lesquels les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en sus de ceux déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail (nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, contrats dits d'usage, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, rupture anticipée du CDD par le salarié, refus de renouvellement de son CDD par le salarié) :

- 1^{er} cas de dispense de délai de carence : lorsqu'un salarié est embauché sous CDD pour surcroît d'activité ou tâche occasionnelle, il pourra conclure, sans délai de carence, un contrat saisonnier sur le même poste afin de favoriser son maintien dans l'emploi pour des périodes plus longues.

L'indemnité de fin de contrat due pour le 1^{er} CDD sera versée au terme normal dudit contrat. Un nouveau CDD à caractère saisonnier sera conclu entre les parties.

La relation contractuelle demeure à durée déterminée dès lors que les 2 CDD successifs en cause s'inscrivent dans les cas de recours autorisés par le code du travail ;

- 2^e cas de dispense de délai de carence : lorsqu'un CDD avec terme précis (de date à date) est conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, et que la durée de l'absence se prolonge et vient en dépassement de la durée du contrat, renouvellements inclus, aucun délai de carence ne sera applicable pour la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié ou un autre.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la branche.

Article 4 | *Efforts de pérennisation des emplois sous CDD*

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

- 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 ;
- utilisation du dispositif de modulation du temps de travail sur l'année ou sur la durée du contrat (CDD dont saisonnier) prévu dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus.

Ces différents dispositifs visant à pérenniser les emplois ou à allonger les durées des contrats feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la branche que des salariés saisonniers.

Article 5 | *Dispositions finales du présent accord*

5.1. Durée du présent accord. Révision et dénonciation

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

5.2. Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la branche HPA, et les difficultés éventuelles rencontrées.

Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur.

5.3. Extension et formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord 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*.

Fait à Paris, le 3 février 2020.

(Suivent les signatures.)