

Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule.](#)
- [Dispositions générales](#)
- [Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel](#)
- [Conditions d'engagement - Emploi.](#)
- [Classification des emplois.](#)
- [Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée.](#)
- [Temps de travail et temps de repos.](#)
- [Formation professionnelle continue.](#)
- [Rémunération.](#)
- [Conciliation et représentation du personnel : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.](#)
- [Application.](#)

[Préambule.](#)

Préambule.

Dans le cadre de l'accord du 2 juin 1993, les parties signataires ont convenu des dispositions ci-après réparties en cinq titres :

I : - Préambule.

II : - Emploi.

III : - Temps de travail et de repos.

IV : - Conciliation et représentation du personnel.

V : - Rémunération.

Dispositions générales

1.1. Champ d'application.

la présente convention conclue dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants règle les rapports, sur le territoire métropolitain et dans les D.O.M. entre les employeurs et les salariés de l'industrie de plein air. L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de plein air correspond :

- aux activités d'exploitation de terrain de camping, caravanning et parcs résidentiels de loisirs répertoriées dans la Nomenclature I.N.S.E.E. code NAF : 552 C ;

Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel

2.1. Liberté d'opinion - Droit syndical.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre Ier du livre IV du code du travail.

Conditions d'engagement - Emploi.

3.1. Contrat à durée indéterminée

Dès la signature de la convention, toute embauche à durée indéterminée doit faire l'objet préalablement, d'un contrat écrit, en double exemplaire, un pour l'employeur, un pour le salarié, mentionnant :

- la date de l'embauche ;

- le lieu d'affectation ;

- la qualification et la catégorie ;

- le salaire brut ;

- la durée hebdomadaire de travail ;
- les modalités du repos hebdomadaire ;

Classification des emplois.

Les emplois sont répartis selon 4 catégories.

Chaque emploi comprend :

- une dénomination ;
- une définition de fonctions ;
- une évaluation en terme de coefficients.

Les coefficients indiqués constituent la base ou la fourchette minimale au moment de l'embauche en fonction notamment de l'expérience professionnelle acquise, de la formation initiale ou complémentaire suivie par le salarié.

Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

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

1re catégorie : 15 jours de date à date ;

2e catégorie : 3 semaines de date à date ;

3e catégorie : 1 mois de date à date ;

4e catégorie : 3 mois de date à date.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties, dans un même poste ou dans un poste mieux adapté aux aptitudes du salarié.

Temps de travail et temps de repos.

6.1. Définition du caractère saisonnier d'un établissement

Les campings par essence doivent être considérés comme des établissements saisonniers, quelle que soit la durée d'ouverture.

En conséquence, tous les textes en matière de travail saisonnier restent applicables, conformément aux dispositions légales en vigueur, pour une durée maximale de huit mois, sans exclure l'emploi du personnel permanent.

6.2. Durée du travail

6.2.1. Durée hebdomadaire de travail

Formation professionnelle continue.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et d'adaptation au travers de la formation professionnelle dans l'entreprise, tant par les salariés permanents que saisonniers.

Il appartient à chaque employeur, dans le cadre des dispositions légales ou par une démarche volontaire, d'organiser au mieux, en fonction des besoins et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Rémunération.

8.1. Principe général

En fonction de la grille de classification des emplois et des coefficients hiérarchiques, le salaire minimum se calcule selon la formule suivante :

$$S I 100 + ([x - 100] \times P)$$

ou :

S I 100 = salaire de l'indice 100 ;

x = coefficient hiérarchique de l'emploi ;

P = valeur du point.

Exemple : S I 100 = 5.400 ; P = 25.

Salaire minimum pour un animateur (coefficient x = 130) :

$$5.400 + ([130 - 100] \times 25) = 5.400 + (30 \times 25) = 5.400 + 750 =$$

Conciliation et représentation du personnel : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Il est constitué une commission paritaire qui a pour fonction :

- d'examiner les différends à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la présente convention ;
- d'examiner les réclamations individuelles nées de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au niveau des établissements.

Cette commission est composée de :

- cinq délégués employeurs représentant le syndicat patronal signataire ;

Application.

Le présent accord recevra application à compter de la date d'extension.