
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Hotellerie de plein air

IDCC 1631 | Brochure JO n° 3271
Convention du 2 juin 1993 étendue

Guide de reference article par article

Champ d'application • contrat de travail et saisonniers • nouvelle classification 2025 • temps de travail • ruptures • grille des salaires minima 2026

Gesti'Paie — externalisation de la paie
Luc Moreau, gestionnaire de paie diplômé
luc@gestipaie.fr • gestipaie.fr

Avertissement et methode

Ce document est un guide de lecture de la convention collective nationale de l'hotellerie de plein air. Il suit la structure officielle du texte, article par article, et restitue le contenu des dispositions en vigueur a la date d'edition.

Il ne se substitue pas au texte officiel. La convention et l'ensemble de ses avenants sont consultables et telechargeables gratuitement sur Legifrance (conteneur KALICONT000005635252) et sur le Code du travail numerique. En cas de divergence entre le present guide et le texte publie au Journal officiel, c'est le texte officiel qui s'applique.

Chaque partie indique sa source. Les dispositions sont celles en vigueur etendues ; les versions anterieures ne sont pas reproduites. Seul l'article 10 n'est pas reproduit : il porte exclusivement sur les formalites d'application de la convention (depot, publicite, entree en vigueur) et ne comporte aucune regle affectant la relation de travail ou la paie.

Rappel de hierarchie

Une convention collective ne peut etre que plus favorable que le code du travail. En cas de concours entre une regle legale et une regle conventionnelle, c'est la disposition la plus favorable au salarie qui s'applique.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres regles, sauf dans les domaines ou la branche prime (dont les classifications : voir partie 3).

Sommaire

1.	Identification de la convention	3
2.	Article 1 — Dispositions generales et champ d'application	4
3.	Article 2 — Liberte d'opinion, droit syndical, representants du personnel	6
4.	Article 3 — Conditions d'engagement et emploi (dont saisonniers)	7
5.	Article 4 — Classification des emplois : la reforme de 2025	10
6.	Article 5 — Execution et rupture du contrat a duree indeterminee	17
7.	Article 6 — Temps de travail et temps de repos	22
8.	Articles 7, 8, 9 et 10 — Formation, remuneration, CPPNI, application	27
9.	Grille des salaires minima conventionnels 2026	30
10.	Points de vigilance en paie	32
11.	Inventaire des textes attaches a la convention	33
12.	Sources et mise a jour	36

1. Identification de la convention

Element	Valeur
Intitule	Convention collective nationale de l'hotellerie de plein air
Date de signature	2 juin 1993, a Paris
IDCC	1631
Brochure Journal officiel	3271
Extension	Arrete du 15 octobre 1993, JORF du 28 octobre 1993
Identifiant Legifrance	KALICONT000005635252
Code NAF de reference	55-2C (ancienne nomenclature INSEE)
Duree	Duree indeterminée. Denonciation possible a tout moment avec un preavis de 3 mois, par lettre recommandee avec accuse de reception adreesee a toutes les parties signataires.
Organisation d'employeurs signataire	Federation nationale de l'hotellerie de plein air (FNHPA)
Organisations de salaries signataires	Federation des services CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FEC-FO
Adhesions ulterieures	CFTC — syndicat national du tourisme et loisirs (lettre du 4 avril 1999, BO CC 99-18) ; Federation des commerces et des services UNSA (lettre du 6 decembre 2004, BO CC 2005-20)
Instance paritaire	CPPNI — commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation, reunie au moins 3 fois par an sur convocation
OPCO	AFDAS (accord du 21 mars 2019, secteur d'activite economique de reference n° 8)

Source : Legifrance, texte de base KALITEXT000005655088 et fiche du conteneur KALICONT000005635252 ; accord du 21 mars 2019 relatif a la designation de l'OPCO.

Structure du texte de base

Le preambule indique que les parties signataires ont reparti les dispositions en cinq titres : preambule, emploi, temps de travail et de repos, conciliation et representation du personnel, remuneration. L'objectif affiche est de doter la profession d'un cadre statutaire tenant compte des specificites de l'activite hoteliere de plein air et capable de s'adapter a ses evolutions.

Concretement, le texte de base tient en dix articles, chacun couvrant un theme entier. L'essentiel du droit conventionnel de la branche se trouve toutefois dans la soixantaine d'avenants et d'accords attaches a la convention, inventories en partie 11.

Source : Legifrance, preambule du texte de base (KALIARTI000005793187).

2. Article 1 — Dispositions generales

1.1 — Champ d'application

La convention regle les rapports entre employeurs et salaries de l'industrie de plein air, sur le territoire metropolitain et dans les DOM. L'activite couverte correspond :

- aux activites d'exploitation de terrain de camping, de caravaning et de parcs residentiels de loisirs, reperiorees dans la nomenclature INSEE sous le code NAF 552 C ;
- aux activites des campings municipaux geres ou concedes de facon autonome, techniquement et financierement ;
- aux personnels des terrains de camping, a l'exception du personnel des organismes de tourisme social et familial sans but lucratif, qui relevent de la convention collective nationale etendue du tourisme social et familial.

La convention s'applique egalement aux personnels des commerces divers (commerces de detail alimentaires ou non alimentaires), des bars, des services de restauration diverses et des services d'animation exploites par un etablissement relevant de l'industrie hoteliere de plein air, **a la condition que ces activites soient annexes de l'activite principale.**

Le point de bascule a surveiller

La condition d'activite annexe est le principal point de litige de champ dans la branche. Un camping qui developpe un restaurant ouvert a la clientele exterieure au point d'en faire une activite dominante peut basculer dans le champ de la convention HCR (IDCC 1979) pour ce personnel.

Il n'existe pas de seuil chiffre dans la convention elle-meme : l'appréciation se fait activite par activite. En cas de doute sur un etablissement mixte, un audit du champ conventionnel est a mener avant l'etablissement des bulletins.

1.2 — Avantages acquis

La convention ne peut en aucune maniere etre la cause d'une reduction des avantages acquis anterieurement a sa signature, qu'ils aient ete acquis individuellement par contrat ou conventionnellement pour l'ensemble du personnel.

En sens inverse, les avantages reconnus par la convention ne s'ajoutent pas a ceux deja accordes pour le meme objet dans certaines entreprises : dans ce cas, seul l'avantage le plus favorable au salarie est accorde. C'est une clause de non-cumul objet par objet, a ne pas confondre avec un principe de cumul.

1.3 — Duree, denonciation, revision

La convention est conclue pour une duree indeterminee et peut etre denoncee a tout moment avec un preavis de trois mois, la partie denoncante devant informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandee avec accuse de reception.

Elle est revisable par accord des parties, soit a l'issue des negociations obligatoires (une fois par an sur les salaires, une fois tous les cinq ans sur les classifications), soit lors du bilan biennuel d'application. En dehors de ces periodicites, toute demande de revision doit etre presentee par au moins deux organisations syndicales signataires.

1.4 — Reunions de la CPPNI

Les salaries des entreprises de la branche designes par les organisations syndicales representatives pour participer aux reunions de negociation beneficent d'un droit d'absence, sous reserve d'en informer leur employeur au moins une semaine avant. Le temps de travail non effectue est assimile a du temps de travail effectif et remunere comme tel — ce qui a une incidence directe sur la paie de ces salaries.

- **Prise en charge des frais** : elle est assurée par le fonds de financement du paritarisme de la branche, géré par l'AGP-HPA, dont le conseil d'administration détermine les modalités de rémunération et de remboursement.
- **Nombre de réunions** : la CPPNI est réunie au moins trois fois par an sur convocation, et autant que nécessaire pour les négociations relevant du paragraphe B de l'article 2.1 de l'avenant n° 36.
- **Convocation** : adressée par courrier numérique au moins 15 jours calendaires avant la réunion, avec l'ordre du jour et les documents utiles à la négociation.
- **Credit d'heures** : 10 heures de délégation par réunion de la CPPNI pour les salariés mandataires. Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation.
- **Formation** : les représentants peuvent bénéficier, à chaque nouvelle mandature, de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social.

Source : Legifrance, article 1 en vigueur étendu (KALIARTI000039500353), version issue de l'avenant n° 36 du 23 février 2018.

3. Article 2 — Liberte d'opinion, droit syndical et representants du personnel

2.1 — Liberte d'opinion et droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberte d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement a un syndicat professionnel constitue en application du titre premier du livre IV du code du travail.

Elles s'engagent a ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance a un syndicat, des fonctions representatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ni de l'origine sociale, du sexe ou de l'age pour arreter leurs decisions. Cet engagement vise expressement, du cote des employeurs :

- l'embauche ;
- les conditions de travail ;
- la remuneration et l'avancement ;
- la formation professionnelle ;
- l'octroi d'avantages sociaux ;
- les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical est regi par les dispositions legales et par les dispositions particulieres prises au niveau de chaque entreprise pour leur application : panneaux d'affichage, local, reunion des adherents.

L'activite des delegues syndicaux designes dans les entreprises d'au moins 50 salaries par les organisations syndicales representatives ayant constitue une section syndicale s'exerce dans le cadre de la loi, selon les attributions et moyens qui leur sont impartis.

2.2 — Instances de representation du personnel

Les instances de representation du personnel disposent de l'ensemble des prerogatives prevues par les dispositions legales et reglementaires en vigueur, sans prejudice des aménagements plus favorables qui pourraient etre negocies au niveau de chaque entreprise concernee.

Lecture actualisee

L'article 2.2 est redige dans les termes anterieurs a la reforme de 2017 et vise encore les delegues du personnel et le comite d'entreprise. Depuis, ces instances ont ete fusionnees dans le comite social et economique (CSE). La clause de renvoi aux dispositions legales en vigueur permet une lecture directe en droit actuel : c'est le regime du CSE qui s'applique.

Source : Legifrance, article 2 en vigueur etendu (KALIART1000005793192).

4. Article 3 — Conditions d'engagement et emploi

3.1 — Contrat a duree indeterminnee

Toute embauche a duree indeterminnee doit faire l'objet, prealablement, d'un contrat ecrit etabli en double exemplaire, un pour l'employeur et un pour le salarie. Le contrat doit mentionner :

- la date de l'embauche ;
- le lieu d'affectation ;
- la qualification et la categorie ;
- le salaire brut ;
- la duree hebdomadaire de travail ;
- les modalites du repos hebdomadaire ;
- les jours feries remuneres ;
- la duree de la periode d'essai ;
- les conditions particulieres (logement, nourriture, etc.), et eventuellement une definition des fonctions, notamment pour le personnel cadre.

Tout changement de ces dispositions fait l'objet d'une notification ecrite ou d'un avenant ecrit au contrat, porte sur chacun des exemplaires.

L'article rappelle par ailleurs les regles legales relatives a l'interdiction de cumul d'emplois applicable aux fonctionnaires et agents des services publics, a l'interdiction pour tout salarie de cumuler un emploi l'amenant a depasser la duree maximale du travail, a l'interdiction d'occuper un emploi retribue pendant ses conges payes, et a l'interdiction correspondante faite aux employeurs, sous reserve des travaux d'extreme urgence necessaires pour prevenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

3.2 — Contrat a duree determinee

3.2.1 Dispositions generales

L'engagement d'un salarie pour une duree determinee doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat ecrit.

3.2.2 Personnel saisonnier

C'est le coeur du droit conventionnel de la branche. Afin de permettre aux salaries saisonniers de programmer leurs periodes d'activite, la convention organise une procedure de reconduction qui, sauf clauses contractuelles contraires, ne remet pas en cause le caractere determine dans sa duree du contrat saisonnier.

La sequence de reconduction

Etape	Qui	Quand	Contenu
1	Le salarie	A la fin de la periode de travail	Demande ecrite adreesee a l'employeur.
2	L'employeur	En reponse a la demande ecrite	Indique par ecrit son intention soit de reprendre le salarie la saison suivante et a quelle date, soit de ne pas le reprendre en motivant sa decision. Cette declaration d'intention peut etre remise en meme temps que le certificat de travail.
3	Le salarie	Au plus tard 3 mois avant la date indiquee	Manifeste par ecrit son desir de reprendre le travail.
4	L'employeur	Dans les 15 jours suivant la reception de la demande	Envoie le contrat de travail.
5	Le salarie	Au plus tard 2 mois avant la reprise du travail	Retourne un exemplaire signe. La non-reponse du salarie vaut renoncement a l'offre.

L'employeur informe les salariés sous contrat à caractère saisonnier de ces dispositions par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information — en pratique, une clause contractuelle est le véhicule le plus sûr.

Calcul de l'ancienneté des saisonniers

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. Sont considérées comme successifs l'ensemble des contrats à caractère saisonnier conclus sur une ou plusieurs saisons, plusieurs années de suite, dans la même entreprise, sauf clauses contractuelles plus favorables au salarié.

Deux précisions importantes accompagnent cette règle :

- **Prevoyance** : pour 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, l'ancienneté prise en compte est calculée **dans la branche** et non dans la seule entreprise. La condition d'ancienneté n'est 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 saisonnier.
- **Jours fériés** : 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.

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

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 peut être prévue dès la conclusion du deuxième contrat**.

Lorsque l'embauche sous contrat à durée indéterminée fait suite immédiatement à 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.

L'avenant n° 37 du 17 juillet 2017 — le texte de référence sur le saisonnier

Les dispositions ci-dessus ne se lisent pas isolément : elles proviennent de l'avenant n° 37, conclu en application de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Cet avenant a regroupé en un seul texte les dispositions conventionnelles déjà existantes sur la reconduction des contrats saisonniers (reprises en l'état à son article 1er) et des dispositions nouvelles, en particulier sur la prise en compte de l'ancienneté.

Deux dispositifs de CDIisation à connaître

Son article 6 rappelle les deux voies ouvertes dans la branche pour transformer un emploi saisonnier en contrat à durée indéterminée :

- **Le CDI-emploi formation**, prévu par l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle. Il comporte un **engagement réciproque sur 5 ans** des parties au contrat en matière de formation.
- **Le CDI à travail intermittent**, prévu par l'accord national du 23 mai 2000 et ses avenants étendus. Il comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, **avec ou sans lissage de la rémunération**.

Le choix du lissage ou non de la rémunération est une décision structurante en paie : il conditionne le mode de calcul mensuel, le traitement des absences et la régularisation en fin de période. Il doit être arrêté au contrat, pas en cours d'année.

Formation des saisonniers

L'article 5 engage les partenaires sociaux à se rapprocher de l'opérateur de compétences pour mettre en place une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POE collective) destinée à former des demandeurs d'emploi vers les métiers de la branche qui recrutent ; les contrats saisonniers font partie des publics visés. La CPNEFP est chargée d'examiner toutes les mesures susceptibles de renforcer la professionnalisation des saisonniers, **avant, pendant et après** la durée du contrat.

Entree en vigueur echelonnee

L'avenant est entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrete d'extension au Journal officiel, **a l'exception des dispositions deja applicables** qu'il ne fait que reprendre : son article 1er, les paragraphes 2 et 3 de son article 3, et son article 6. Il est conclu pour une duree indeterminee et fait l'objet d'un suivi annuel.

Source : Avenant n° 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier, articles 1er a 7.

3.3 — Contrat de travail des salaries a temps partiel

Le contrat de travail a temps partiel, a duree determinee ou indeterminee, est obligatoirement ecrit. Il doit notamment prévoir les limites dans lesquelles les salaries a temps partiel peuvent effectuer des heures complementaires, sans pouvoir atteindre la duree legale ou conventionnelle du travail.

Reserve d'extension a connaitre

La mention conventionnelle plafonnant les heures complementaires a un tiers de la duree prevue au contrat a ete **exclue de l'extension** par l'arrete du 15 octobre 1993. Elle n'est donc pas opposable au titre de l'extension. Le regime applicable est celui du code du travail et, le cas echeant, celui de l'accord de branche du 22 mai 2014 relatif au travail a temps partiel et de ses avenants.

Source : Legifrance, article 3 en vigueur etendu (KALIARTI000036476219), version issue de l'avenant n° 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier.

5. Article 4 — Classification des emplois

Reforme structurante : l'article 4 a été entièrement remplacé

L'article 4 d'origine, complète et modifié par l'avenant n° 23 du 16 juin 2009 et par l'accord national du 12 mai 2009, a été abrogé et remplacé par l'**accord du 22 mai 2025 relatif à la révision de la grille de classification**, étendu par arrêté du 21 juillet 2025 publié au JORF du 1er août 2025 (BOCC 2025-24).

L'accord est entré en vigueur le **1er septembre 2025** (premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension). Les entreprises disposaient d'un **délai d'application de 9 mois maximum** pour se mettre en conformité, compte tenu de la saisonnalité de l'activité — soit une échéance au 1er juin 2026.

A cette date, les dispositions de l'accord annulent et remplacent celles de l'article 4 de la convention **et de ses divers avenants ou accords faisant référence aux dispositions fixées par cet article**. Toute grille de classification antérieure encore appliquée dans une entreprise est donc aujourd'hui caduque.

Signataires : FNHPA pour les employeurs ; INOVA CFE-CGC, Fédération des Services CFDT et FGTA-FO pour les salariés.

Ce que l'accord change

La branche passe d'une liste d'emplois assortis de fourchettes de coefficients à un système à deux entrées : une grille de critères classants qui permet de positionner n'importe quel emploi, et un tableau d'emplois repères qui sert d'exemple. Les coefficients sont élargis : la catégorie V monte désormais jusqu'à 400 et la catégorie VI jusqu'à 700, contre 300 auparavant.

Les trois critères de classement

Le classement se fait en s'attachant à l'emploi réellement occupé, sur la base de trois critères principaux :

- **Le type d'activité et le niveau de technicité** : niveau de complexité des tâches et opérations demandées, étendue des techniques et savoir-faire à mettre en œuvre.
- **La responsabilité et l'autonomie** : niveau de liberté dont dispose le salarié dans l'accomplissement de son travail, dans le cadre des directives générales ou particulières données par son responsable hiérarchique ou l'employeur. Ce critère permet d'évaluer la fréquence des contrôles et des interventions hiérarchiques.
- **Les compétences requises** en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle, c'est-à-dire le seuil de connaissances nécessaire, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation en cours de vie professionnelle ou l'expérience.

L'accord renvoie à la nomenclature des certifications professionnelles : le niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP), le niveau 4 à l'ancien niveau IV (baccalauréat), le niveau 5 à l'ancien niveau III (bac+2), le niveau 6 à l'ancien niveau II (licence), le niveau 7 au master et le niveau 8 au doctorat.

Le préambule signale par ailleurs que des **fiches métiers** ont été mises en place dans la branche pour aider les employeurs et les salariés, et que les définitions des emplois repères peuvent servir de base aux définitions de postes incluses dans les contrats de travail.

Grille de classification selon critères (annexe 1 de l'accord)

Catégorie	Coefficient	Type d'activité / technicité	Responsabilité / autonomie	Compétences requises
I — Employés, ouvriers	100 à 120	Poste d'accueil de salariés sans formation ni spécialisation.	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable et sous son contrôle.	Sans formation spécifique ni expérience professionnelle (niveau 1).
I — Employés, ouvriers	105 à 120	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi.		Niveau 2 ou formation spécifique (par exemple formation SEA).

Categorie	Coefficient	Type d'activité / technicité	Responsabilité / autonomie	Compétences requises
II — Employés, ouvriers	110 a 140	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue des tâches sous le contrôle d'un responsable ; les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	Niveau 2 ou 3 (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.
III — Employés, ouvriers	120 a 180 130 a 180 140 a 180	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la catégorie II et/ou formations spécifiques.
IV — Techniciens, agents de maîtrise	Echelon 1 : 170 a 210	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique et une part d'autonomie de décision ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte des la décision prise.	Niveau 3 ou 4 (bac, formations spécifiques équivalentes) ou expérience professionnelle équivalente.
IV — Techniciens, agents de maîtrise	Echelon 2 : 190 a 210	Responsable de mission charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction ; emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux ; expérience acquise à l'échelon 1.	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes ; autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle.	Idem échelon 1, complété par l'expérience professionnelle.
V — Cadres non dirigeants	Position 1 : 210 a 400	Responsabilité et animation d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du camping.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixes par une autorité hiérarchique supérieure ; autonomie technique totale ; pouvoir de choix et de décision pour la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées.	Niveaux 6 et 7, diplômes spécialisés ou expérience professionnelle équivalente.
V — Cadres non dirigeants	Position 2 : 230 a 400	Direction avec ou sans délégation de responsabilité émanant des instances statutaires ; à la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord.	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation.	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la position 1, ou équivalentes.

Source : Accord du 22 mai 2025, annexe 1 (KALIARTI000052018240).

Definition des emplois reperes

Les emplois reperes sont donnees a titre d'exemple pour faciliter l'affectation des salaires. **Cette liste n'est pas exhaustive** : le positionnement d'un salaire doit etre effectuee en tenant compte de la definition et du contenu reel de son poste et des criteres de l'annexe 1. Les coefficients indiques constituent un minimum a l'embauche et augmentent en fonction de l'evolution professionnelle, dans la limite haute de chaque categorie ou lors du passage d'une categorie a une autre.

Categories I, II et III — ouvriers et employes

Emploi repere	Cat.	Coefficients
Personnel d'accueil sans tache administrative F/H, placeur F/H — poste ne necessitant ni formation ni specialisation, execute sous le controle d'un superieur hierarchique	I	100 a 120
Hommes et femmes toutes mains — entretien general de l'etablissement, petits travaux d'entretien et de reparation	I	105 a 120
Agent de propreté ou de nettoyage F/H — nettoyage des locaux et des parties communes selon la charte qualite, les normes d'hygiene et de securite et les normes environnementales (dont le tri des dechets)	I	105 a 120
Agent d'accueil et de prevention — informe la clientele en dehors des heures d'ouverture de la reception, fait appliquer le reglement interieur et les consignes de nuit, realise de petits travaux d'entretien	I	105 a 120
Surveillant d'espace aquatique F/H — peut etre titulaire de la formation SEA ; prevention des risques lies a l'activite aquatique hors baignade, verification du bon fonctionnement de l'espace, alerte et participation aux secours	I	105 a 120
Employe(e) affecte(e) a l'activite bar, restauration, commerces ou services annexes — service, debarrassage, aide en cuisine, mise en rayon, etiquetage, gestion des stocks, respect des normes d'hygiene	II	110 a 140
Agent d'accueil F/H — accueil, inscription des arrivants, attribution des emplacements, telephone, perception des reglements, etats des lieux et inventaires, controle de l'hygiene et de la securite des hebergements, relation client	II	110 a 140
Surveillant de baignade F/H — surveillance des piscines d'acces gratuit, titulaire du brevet national de secourisme et de sauvetage et/ou du brevet de surveillant de baignade	II	110 a 140
Agent de maintenance F/H — maintenance courante des batiments, hebergements et equipements, entretien des espaces extérieurs communs, espaces verts, aires de jeu, espaces aquatiques	II	110 a 140
Agent de propreté ou de nettoyage F/H — experience ou formations complementaires a celles exigees en categorie I	II	110 a 140
Assistant(e) administratif(ve) — gestion des caisses, transcription et classement, suivi de la correspondance, reservations, logiciels bureautiques ; peut assurer la comptabilite courante et les actes de gestion du personnel et de paie	III	120 a 180
Employe(e) qualifie(e) affecte(e) a l'activite bar-restauration, commerces ou services annexes — commandes, encaissements, responsabilite des mouvements de caisse et de leur comptabilite, approvisionnement, stocks	III	120 a 180
Animateur F/H — preparation, animation et encadrement d'activites ludiques, culturelles, artistiques ou sportives, participation au programme d'animation, respect de la reglementation d'installation et de securite du public	III	130 a 180
Agent de cuisine F/H — preparation des repas, composition des menus, restauration simple ou rapide, accueil et conseil, encaissement et gestion des stocks ; peut assister le chef de cuisine	III	130 a 180
Agent de maintenance F/H qualifie(e) — CQP agent qualifie de maintenance en HPA ou experience equivalente avec habilitations ; maintenance des installations et securite, entretien et conduite d'un vehicule determine contractuellement	III	130 a 180
Agent d'accueil multilingue F/H — parle et ecrit couramment au moins deux langues etrangeres (niveau B2 du CECRL) ; reservations, accueil et information en langue etrangere, traitement des reclamations en lien avec la direction	III	140 a 180

Emploi repere	Cat.	Coefficients
Maitre-nageur F/H — titulaire du BEESAN, du BNSSA/MNS ou du BPJEPS activites nautiques ; surveillance d'une zone de baignade ou d'une piscine, coordination des surveillants de baignade, responsabilite deleguee des prescriptions de securite	III	140 a 180
Agent de securite F/H habilite(e) — carte professionnelle de securite ; prevention et securite des lieux, protection des personnes, rondes, controle des acces, main-courante, alerte des services competents	III	140 a 180

Source : Accord du 22 mai 2025, article 6 (KALIARTI000052018232). Les definitions sont resumees ; se reporter au texte pour la redaction integrale.

Categorie IV — agents de maitrise et techniciens

L'agent de maitrise est un agent d'encadrement intermediaire entre les cadres d'une part et les ouvriers et employes d'autre part. Il peut avoir en charge un collectif de travail constitue principalement d'employes et d'ouvriers. Ses fonctions comportent a la fois une expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorite de sa hierarchie, et des fonctions sociales d'intermediaire hierarchique et d'animation d'une equipe ou de plusieurs services. Il prend les initiatives se rapportant aux taches qui lui sont confiees et est autonome dans son organisation, sous l'autorite et la responsabilite de sa hierarchie.

Les missions sont de nature operationnelle et fonctionnelle : contribution a la gestion et au pilotage d'une equipe d'employes et d'ouvriers permanents et saisonniers ou d'un ou plusieurs services ; participation au recrutement ; planification des travaux et gestion operationnelle ; coordination et controle de la conformite du travail effectue ; veille au respect de la reglementation, en particulier en matiere d'hygiene et de securite.

Echelon	Definition	Coefficients
1er echelon — agent de maitrise ou technicien F/H	Titulaire au minimum d'un CAP, BEP ou bac professionnel et/ou experience professionnelle equivalente (VAE...), et/ou capacite de prise d'initiative et d'execution des travaux sous l'autorite de sa hierarchie, mais sans la totale maitrise et technicite de son metier.	170 a 210
2e echelon — agent de maitrise ou technicien F/H experimente(e)	Possede, par rapport a l'echelon precedent, une totale maitrise du metier et une technicite affirme, ainsi que la responsabilite d'un ou plusieurs services, tout en etant sous l'autorite de sa hierarchie.	190 a 210

Exemples d'intitules : chef de service technique, responsable proprete ou gouvernant(e), responsable des activites de loisirs et d'animation, chef de service boutique ou restauration, chef de service d'activites annexes (espace bien-etre), chef de service hebergement, chef ou responsable de cuisine, chef de service administratif. Selon les structures, l'intitule peut etre charge de mission, superviseur, responsable ou chef de service.

Categorie V — cadres non dirigeants

Titulaire d'un diplome delivre par une ecole d'enseignement superieur ou justifiant d'un niveau de connaissances ou d'experience equivalents, le cadre non dirigeant dispose d'une large autonomie, est responsable de la bonne realisation de ses objectifs, peut deleguer les taches qui lui sont confiees et est autonome dans la prise de decisions.

Position	Definition	Coefficients
Position 1	Cadre engage pour occuper des fonctions de cadre administratif, commercial, technicien ou operationnel, avec ou sans equipes.	210 a 400
Position 2	Cadre confirme exerçant des fonctions exigeant encadrement et commandement, previsions et controle d'activite ; responsabilites completes avec possibilite de formaliser une delegation de pouvoirs, pour l'application des obligations reglementaires de l'HPA (urbanisme, sante publique, hygiene, securite, police interieure) et pour la direction et l'animation d'une equipe, d'un service, d'un etablissement ou d'un camping de maniere reguliere.	230 a 400
Position 3	Cadre directeur ou directrice de camping operationnel : gere l'ensemble des services d'un ou plusieurs etablissements ou campings, beneficie d'une delegation de pouvoirs etendue, peut rendre compte a la hierarchie de l'entreprise.	250 a 400

Forfaits annuels : le seuil du coefficient 230

L'accord de 2025 reprend expressément la regle issue de l'accord national du 23 mai 2000 et de l'avenant n° 22 du 16 juin 2009 : les **forfaits annuels en heures ou en jours ne peuvent etre applicables qu'aux cadres confirmes, classes desormais a partir du coefficient 230**, sous reserve de la signature d'une convention de forfait annuel, et sauf accord collectif d'entreprise prevoyant des dispositions differentes.

Une convention de forfait conclue avec un cadre classe en dessous de ce coefficient est donc depourvue de base conventionnelle.

Categorie VI — cadres dirigeants

Au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, sont consideres comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiees des responsabilites dont l'importance implique une grande independance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités a prendre des decisions de facon largement autonome et qui perçoivent une remuneration se situant dans les niveaux les plus eleves des systemes de remuneration pratiques dans leur entreprise. L'accord de 2025 ajoute qu'ils **doivent avoir une delegation de pouvoirs**.

Les coefficients s'echelonnent **de 250 a 700**, en fonction de l'importance de l'entreprise ou de l'etablissement (nombre d'emplacements et nombre d'etoiles), des services proposes (points de vente, piscines, restaurants), de l'effectif salarie, de la complexite des taches et des competences requises. Types d'emplois visés : directeur d'entreprise ou d'etablissement, chef d'entreprise, mandataires sociaux, directeurs generaux, chefs d'etablissement avec ou sans contrat de travail.

Mise en oeuvre : la procedure imposee aux entreprises

L'article 7 de l'accord fixe une methodologie en trois etapes, assortie de formalites d'information et de consultation.

1re etape — information

Information et consultation des membres du CSE lorsqu'il existe, des l'entree en vigueur de l'accord et au plus tard le sixieme mois suivant cette date, avec remise d'une copie de l'accord. A defect de CSE, reunion d'information des salaries presents a l'effectif, dans le meme delai. Si aucun salaire n'est present a l'effectif a la date d'entree en vigueur, cette formalite n'a pas lieu d'etre.

2e etape — evaluation et classement des salaries

Pour les contrats en cours d'execution ou de renouvellement a l'entree en vigueur de l'accord, deux cas se presentent. Si le salaire conserve sa classification (categorie, coefficient, intitule de poste), l'employeur l'en informe oralement ou par tout autre moyen approprie. Si le salaire subit un changement de categorie, de coefficient, d'intitule de poste, voire de remuneration mensuelle brute, une notification individuelle doit lui etre adressee par tout moyen donnant date certaine a la reception — par exemple un avenant au contrat de travail. Cette notification indique l'intitule de l'emploi, la categorie, le coefficient, eventuellement l'echelon ou la position, la remuneration mensuelle brute, et precise la date d'application du nouveau classement.

Pour les salaries embauches apres l'entree en vigueur, et en particulier pour les saisonniers, le positionnement issu de la nouvelle grille doit figurer dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail. En cas de CDD deja signe, un avenant est notifie au salaire, ou une information lui est donnee en l'absence de modification.

3e etape — difficultes d'interpretation

Toutes les difficultes d'application ou d'interpretation peuvent etre transmises a la CPPNI de la branche.

Deux garde-fous a retenir

Aucune baisse de remuneration : tout nouveau classement ne peut en aucun cas entrainer une diminution de la remuneration mensuelle brute percue anterieurement a l'entree en vigueur de l'accord.

Mentions obligatoires : l'emploi, la categorie et le coefficient du salaire font l'objet d'une mention obligatoire non seulement dans le contrat de travail mais aussi **sur le bulletin de paie**. Un bulletin qui reprendrait encore un coefficient issu de l'ancienne grille est irregulier.

Hierarchie des normes et entreprises de moins de 50 salaries

S'agissant d'un accord de branche portant sur les classifications professionnelles, ses dispositions prevaleent, conformement a l'article L. 2253-1 du code du travail, sur celles des accords collectifs d'entreprise conclus anterieurement ou posterieurement, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins equivalentes.

L'accord ne prevoit pas de dispositions specifiques selon la taille des entreprises : les signataires relevent que la branche est composee quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salaries, dont les situations ont ete prises en compte dans la negociation.

L'accord rappelle enfin l'engagement d'egalite professionnelle issu de l'accord du 30 juin 2010 : les intitules d'emplois types ne doivent pas conduire a une discrimination sexuee, et les employeurs sont tenus d'assurer, pour un meme travail ou un travail de valeur egale, l'egalite de remuneration entre les femmes et les hommes.

Un suivi specifique de la mise en oeuvre est prevu pendant les trois premieres annees d'application, au moins une fois par an en CPPNI, sur la base d'un echantillon representatif d'entreprises recueilli par la FNHPA.

Source : Accord du 22 mai 2025 relatif a la revision de la grille de classification (KALITEXT000052018222), articles 1er a 8 et annexes 1 et 2.

6. Article 5 — Execution et rupture du CDI

5.1 — Periode d'essai des contrats a duree indeterminnee

La periode d'essai est definie comme la periode permettant a l'employeur d'evaluer les competences du salarie dans son travail, notamment au regard de son experience, et a ce dernier d'apprecier si les fonctions occupees lui conviennent. **Elle doit obligatoirement etre stipulee dans le contrat de travail pour etre applicable.**

A — Durees initiales et renouvellement

Categorie (CDI)	Duree initiale	Renouvellement eventuel	Duree totale maximale
1re et 2e categories des employes	1 mois	1 mois	2 mois
3e categorie des employes	2 mois	2 mois	4 mois
4e categorie — agents de maitrise	3 mois	3 mois	6 mois
5e categorie — cadres non dirigeants	4 mois	4 mois	8 mois

Ces durees s'appliquent sauf durees plus courtes fixees dans le contrat de travail, ou application du deuxieme alinea de l'article 4 de l'avenant n° 37 relatif au travail saisonnier. Les durees s'entendent de date a date.

Ce que dit le renvoi a l'avenant n° 37

Le deuxieme alinea vise est celui-ci : lorsque l'embauche en CDI fait suite immediatement a un contrat a caractere saisonnier, **la duree des periodes d'activite anterieures effectuees dans l'entreprise est imputee sur la duree de la periode d'essai.**

Autrement dit, un saisonnier qui a deja fait deux saisons de 5 mois et que l'on embauche en CDI en categorie 3 a epuise les 2 mois de periode d'essai initiale.

Attention : le texte de l'article 5.1 publie sur Legifrance date l'avenant n° 37 du **17 septembre 2017**. C'est une erreur materielle : l'avenant est du **17 juillet 2017**. Ne pas reprendre la date erronee dans un contrat ou un courrier.

Le renouvellement suppose que le contrat de travail en stipule expressement la possibilite. Il est exceptionnel, intervient une seule fois d'un commun accord, et doit etre formalise par un ecrit mentionnant les motifs du renouvellement et recueillant l'accord expres du salarie par sa signature. Il peut porter sur le meme poste ou sur un poste mieux adapte aux aptitudes du salarie. Un **delai de prevenance de 2 semaines calendaires avant la fin de la periode initiale** doit etre respecte.

C — Rupture pendant la periode d'essai

Les parties peuvent se separer sans procedure ni indemnite de rupture, sous reserve de notifier la rupture par ecrit (lettre remise en main propre contre decharge ou lettre recommandee avec avis de reception) et de respecter le delai de prevenance suivant :

Presence du salarie	Rupture a l'initiative de l'employeur	Rupture a l'initiative du salarie
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Apres 1 mois et avant 3 mois	2 semaines	48 heures
Apres 3 mois de presence	1 mois	48 heures

L'inexecution du delai de prevenance ouvre droit, pour le salarie, a une indemnite compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. Cette indemnite est egale au montant des salaires et avantages qu'il aurait percus s'il avait accompli son travail jusqu'a l'expiration du delai de prevenance, **indemnite compensatrice de conges payes comprise.**

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la periode 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.

5.2 — Licenciement individuel

5.2.1 Procedure

Quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, l'employeur qui envisage un licenciement pour motif personnel, disciplinaire ou non, doit respecter les formalités suivantes :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, prévoyant la possibilité pour le salarié de se faire assister par un membre de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par une personne extérieure choisie sur une liste dressée par le préfet du département ;
- respect d'un **délai minimum de 5 jours** entre la date de réception de la convocation et la date de l'entretien.

Si, après l'entretien, l'employeur maintient sa position, il notifie la rupture par lettre motivée en recommandée avec accusé de réception, au moins un jour franc après la date de l'entretien.

5.2.2 Preavis de licenciement

Le preavis court a compter de la date de premiere presentation de la lettre recommandee. Il est fonction de l'anciennete et de la categorie du salaire, et s'entend de date a date.

Categorie	Moins de 6 mois de service continu	De 6 mois a 2 ans	Plus de 2 ans
1re et 2e categories	8 jours	1 mois	2 mois
3e categorie	15 jours	2 mois	3 mois
4e categorie — agents de maitrise	3 semaines	2 mois et 15 jours	3 mois
5e categorie — cadres non dirigeants	1 mois	3 mois	3 mois

L'employeur peut dispenser le salaire de l'execution du preavis en lui versant une indemnite compensatrice de preavis. A défaut, le preavis doit etre execute par les deux parties selon les conditions habituelles du contrat. En cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, aucun preavis n'est du. Periode de conge et periode de preavis ne peuvent se confondre.

5.2.3 Heures de recherche d'emploi pendant le preavis

En cas de licenciement, des heures de recherche d'emploi payees sont accordees pendant le preavis :

Anciennete	Categories 1 et 2	Categorie 3	Categorie 4 (AM)	Categorie 5 (cadres)
Moins de 6 mois	6 h	12 h	18 h	24 h
De 6 mois a 2 ans	12 h	24 h	30 h	36 h
Plus de 2 ans	40 h	40 h	40 h	40 h

Ces heures sont prises en principe par fraction de deux heures par jour, en accord entre l'employeur et le salarié ou, a défaut, une fois au gre de l'un et une fois au gre de l'autre, sous reserve d'une prevenance de 48 heures. Les parties peuvent s'entendre pour grouper ces heures. Lorsqu'elles ne sont pas utilisees du fait du salaire, leur paiement ne peut etre reclame en sus du salaire. Si le salarié trouve un emploi en cours de preavis, il perd le benefice du credit d'heures non utilise.

5.2.4 Indemnite de licenciement

Une indemnite distincte du preavis est accordee, en dehors des cas de faute grave ou lourde, aux salaries licenciés ayant **au moins 2 ans d'anciennete** :

- salaries n'ayant pas plus de 10 ans d'anciennete : **1/10 de mois de salaire par annee de presence** ;
- salaries ayant plus de 10 ans d'anciennete : **1/10 de mois de salaire par annee de presence, plus 1/15 de mois de salaire par annee d'anciennete au-dela de 10 ans.**

Le salaire de reference est le salaire brut moyen des 3 derniers mois — salaire, heures supplementaires et avantages en nature — ou le salaire brut moyen des 12 derniers mois lorsqu'il est plus favorable.

Comparer systematiquement avec le bareme legal

Le bareme conventionnel (1/10 puis 1/15) est **moins favorable que le bareme legal** en vigueur (1/4 de mois par annee jusqu'a 10 ans, puis 1/3 au-dela), qui s'ouvre en outre des 8 mois d'anciennete.

En application du principe de faveur, c'est l'indemnite legale qui s'appliquera dans la quasi-totalite des cas. Le calcul conventionnel doit neanmoins etre effectue et le montant le plus eleve retenu.

5.2.5 Licenciement pour motif economique

Il est regi par les dispositions legales en vigueur. A qualification professionnelle et emploi equivalents, les criteres susceptibles d'etre retenus pour etabli l'ordre des licenciements sont les qualites professionnelles, l'anciennete dans l'entreprise et les charges de famille.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une **priorité d'embauche dans l'entreprise pendant un délai d'un an** à compter de la fin du préavis. Il dispose de 4 mois suivant la fin du préavis pour faire connaître à l'employeur son intention de bénéficier de cette priorité. En cas de poste vacant, l'employeur lui fait connaître cette possibilité par lettre recommandée avec accusé de réception ; le salarié dispose de 8 jours à compter de la première présentation de l'offre pour y répondre. En cas de réembauche au cours de cette année dans un emploi équivalent, **il n'y a pas de période d'essai**, et le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis lors de son licenciement.

L'article vise également la convention de conversion, dispositif aujourd'hui supprimé et remplacé par le contrat de sécurisation professionnelle. Cette partie du texte est donc obsolète dans sa lettre.

5.2.6 Cadres dirigeants

La durée du préavis de licenciement des cadres dirigeants (6e catégorie de la grille), ainsi que les heures de recherche d'emploi auxquelles ils peuvent prétendre durant ce préavis, sont négociées de gré à gré entre les parties au contrat de travail et prévues dès l'origine dans le contrat. À défaut de prévision explicite, ce sont les durées et les crédits d'heures applicables aux cadres non dirigeants (5e catégorie) qui s'appliquent.

Le premier alinéa de l'article 5.2.6 a été étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail (arrêté du 30 septembre 2013). En clair : la négociation de gré à gré ne peut aboutir à un préavis inférieur au minimum légal.

5.3 — Demission du salarié

Le salarié qui démissionne doit confirmer sa démission par lettre, dont la première présentation marque le point de départ du préavis :

Catégorie	Moins de 6 mois de service continu	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
1re et 2e catégories	8 jours	15 jours	1 mois
3e catégorie	15 jours	1 mois	2 mois
4e catégorie — agents de maîtrise	3 semaines	1 mois et 15 jours	2 mois et 15 jours
5e catégorie — cadres non dirigeants	1 mois	2 mois	3 mois

Le salarié peut se dispenser de respecter le préavis en versant une indemnité compensatrice calculée en fonction de ces durées, sauf accord préalable de l'employeur. À l'issue du préavis, l'employeur remet le certificat de travail et verse les éventuelles indemnités compensatrices de congés payés.

Pour les cadres dirigeants, la durée du préavis de démission est négociée de gré à gré et prévue dès l'origine dans le contrat ; à défaut, ce sont les durées des cadres non dirigeants qui s'appliquent.

5.4 — Retraite

Le départ en retraite s'effectue selon les dispositions législatives en vigueur lorsque le salarié peut faire valoir ses droits à pension à taux plein. Lorsque le départ résulte de l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité légale de départ en retraite si elle est plus favorable. Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à l'indemnité légale de départ en retraite.

La mention conventionnelle d'un âge compris entre 60 et 65 ans renvoie à l'état du droit de 1993 et doit se lire aujourd'hui par référence aux âges légaux en vigueur.

Source : Legifrance, article 5 en vigueur étendu (KALIARTI000042971138), intégrant l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 relatif aux préavis, l'avenant n° 29 du 11 avril 2013 relatif au préavis des cadres dirigeants et l'accord n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI.

7. Article 6 — Temps de travail et temps de repos

6.1 — Definition du caractere saisonnier d'un etablissement

Les campings, par essence, doivent etre consideres comme des etablissements saisonniers, quelle que soit la duree d'ouverture. La convention distingue ensuite deux situations :

- **Campings non ouverts au public toute l'annee** : la saison correspond a la periode d'ouverture au public, precedee de la preparation de l'ouverture et suivie de la periode des travaux de cloture et d'inventaire, pour les emplois concernes, dans la limite d'une duree maximale totale de 8 mois.
- **Campings ouverts au public toute l'annee** : la saison correspond a la periode ou, soit pour des raisons climatiques, soit compte tenu des modes de vie collectifs (vacances, conges, ponts), une pointe durable de frequentation est habituellement constatee et se repete chaque annee a des dates a peu pres fixes.

Les contrats a duree determinee conclus pour faire face a la saison ainsi definie sont d'une **duree maximale de 8 mois, renouvellements inclus**. L'emploi de personnel permanent dans les campings, quand il est possible, s'effectue sous contrat a duree indeterminee.

Reserve d'extension

L'article 6.1 a ete etendu sous reserve que les emplois pourvus par des CDD a caractere saisonnier soient bien ceux dont les taches correspondent effectivement aux criteres poses par le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail (arrete du 20 juillet 2017). Le caractere saisonnier de l'etablissement ne suffit donc pas a lui seul a justifier un contrat saisonnier : c'est la nature de la tache qui est examinee.

6.2 — Duree du travail

6.2.1 Duree hebdomadaire et regime d'equivalences

Le principe d'une duree de travail de 39 heures est reconnu pour tous les salaries employes a plein temps. Afin de tenir compte de la realite de certains postes, un regime d'equivalences est prevu :

Regime	Emplois concernes
Sans equivalence	Hommes et femmes toutes mains ; employe(e) administratif(ve) ; ouvrier d'entretien qualifie
Equivalence 43/39	Personnel cuisinier
Equivalence 45/39	Personnels d'accueil des 1re, 2e et 3e categories ; autres personnels affectes a l'activite bar-restauration, qualifies ou non ; employe(e) divers commerces, qualifie(e) ou non ; animateur ; maitre nageur plagiste
Equivalence 52/39	Surveillant(e) et gardien(ne) de jour et/ou de nuit

L'equivalence n'est applicable qu'a la condition que le salarie occupant un emploi avec equivalence **n'exerce habituellement que cette activite** : toute polyvalence entraine la suppression de l'equivalence.

Du fait de la legislation particuliere aux hotels, cafes et restaurants, la remuneration des personnels cuisiniers ne peut, pour 43 heures de presence, etre inferieure a 43 fois le SMIC ; celle des autres personnels non cuisiniers, pour 45 heures de presence, ne peut etre inferieure a 40,5 fois le SMIC, nonobstant les avantages en nature.

Lorsqu'il est pris sur les lieux de travail, le temps consacre au petit dejeuner (15 minutes) et au repas (30 minutes) n'est pas compris dans ces durees et n'est pas remunere. Le temps de repos entre deux jours de travail est fixe pour l'ensemble du personnel a 11 heures consecutives.

Lecture prudente du regime d'equivalences

Ces dispositions sont anterieures au passage aux 35 heures et a l'accord national du 23 mai 2000 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail et de ses avenants, qui doivent etre lus conjointement. Les regimes d'equivalence sont par ailleurs encadres strictement par la jurisprudence.

Avant d'appliquer une equivalence, verifiez l'accord ARTT de branche, l'existence eventuelle d'un accord d'entreprise, et la realite de la non-polyvalence du poste.

6.2.2 Heures supplementaires

Le contingent annuel d'heures supplementaires auquel il peut etre recouru sans autorisation prealable de l'administration est fixe a **180 heures**. Au-dela, l'accomplissement d'heures supplementaires est soumis a autorisation prealable de l'inspecteur du travail.

6.2.3 Durees maximales de travail

Categorie de personnel	Duree maximale hebdomadaire absolue (1 semaine)	Duree maximale hebdomadaire moyenne (12 semaines consecutives)
Personnel sans equivalence	48 heures	46 heures
Personnel cuisinier	52 heures	50 heures
Personnel avec equivalence 45/39	54 heures	52 heures
Personnel avec equivalence 52/39	60 heures	59 heures

Des derogations sont possibles. Pour la duree maximale hebdomadaire moyenne, les demandes sont faites par l'organisation patronale aupres du directeur regional du travail ; une fois la derogation accordee, chaque entreprise qui souhaite la mettre en oeuvre doit en faire la demande aupres de l'inspecteur du travail. Pour la duree maximale absolue, la demande est adreesee directement par l'entreprise a l'inspecteur du travail, assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles entrainant temporairement un surcroit extraordinaire de travail, et precise la duree sollicitee.

6.2.4 Repos compensateurs

Dans les entreprises occupant plus de 10 salaries, les heures supplementaires effectuees dans le cadre des contingents ouvrent droit a un repos compensateur egal a **20 % du temps effectue** au-dela des seuils suivants :

Categorie de personnel	Seuil de declenchement du repos compensateur de 20 %
Personnel sans equivalence	42 heures
Personnel de cuisine	46 heures
Personnel avec equivalence 45/39	48 heures
Personnel avec equivalence 52/39	55 heures

Dans les entreprises de dix salaries au plus, les heures supplementaires effectuees au-dela du contingent ouvrent droit a un repos compensateur effectif, remunere au taux horaire de base, egal a 50 % des heures supplementaires faites au-dela du contingent. La disposition relative aux entreprises de dix salaries et plus (repos de 50 % entre le plafond legal de 130 heures et le plafond conventionnel de 180 heures, porte a 100 % au-dela) avait ete etendue sous reserve de l'application de l'ancien article L. 212-5-1 du code du travail ; elle doit se lire au regard du regime legal actuel de la contrepartie obligatoire en repos.

Ces repos doivent figurer sur le bulletin de salaire. Ils sont effectivement pris par le salarie et payes. **Ils ne peuvent, sauf accord contraire, etre pris entre le 1er juin et le 30 septembre** — disposition directement liee au pic de saison.

6.2.5 Horaire de travail

Un horaire de travail date et signe par l'employeur doit etre affiche dans l'etablissement de maniere visible par le personnel. Il indique, pour chaque journee, la repartition des heures de travail, c'est-a-dire les heures auxquelles commence et finit chaque periode de travail, pour chaque categorie de salaries. En cas d'horaires individuels differents au sein d'une meme categorie, les horaires particuliers doivent etre indiques nominativement. Toute modification donne lieu a une rectification prealable des horaires affiches, et un double date et signe des horaires et de leurs rectifications doit etre adresse a l'inspecteur du travail.

6.2.6 Duree du travail des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs ages de moins de dix-huit ans ne peuvent etre employes a un travail effectif de plus de 8 heures par jour, dont 4 heures et demie consecutives au plus, ni au-dela de la duree hebdomadaire de travail ou de presence de base de leur categorie. L'accomplissement d'heures supplementaires, dans la limite de 5 heures maximum par semaine, est soumis a autorisation de l'inspection du travail. Le temps de repos entre deux jours de travail est de 12 heures.

6.3 — Repos hebdomadaire

Les salaires beneficient d'un jour et demi de repos, consecutif ou non, **qui ne tombe pas forcement le dimanche**. Les modalites d'application sont definies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, apres consultation des salaires et en tenant compte des besoins de la clientele. La demi-journee travaillee ne peut exceder cinq heures.

La convention amene ce principe pour la saison :

- la demi-journee de repos peut etre suspendue ;
- la journee de repos peut egalement etre suspendue, **3 fois au plus au cours de la periode juillet-aout**, en application des dispositions legales ;
- les demi-journees et jours de repos non pris et travailles dans le cadre de la saison donnent lieu a une compensation, soit en temps, soit en remuneration, **en fin de saison** ;
- le nombre de jours de repos de vingt-quatre heures doit, en definitive, etre toujours au moins egal a celui des semaines de la periode ou le salaire a ete employe.

S'agissant du controle, les employeurs ont le choix d'indiquer le jour de repos de chaque salaire soit sur une affiche, soit sur un registre. L'affiche doit etre facilement accessible et lisible, et un exemplaire est envoye a l'inspecteur du travail avant affichage et avant toute modification. Le registre indique pour chaque salaire son jour de repos et est constamment tenu a jour ; toute modification doit y etre portee avant de recevoir execution, sans pouvoir priver le remplaceant du repos auquel il a droit. Le registre doit etre communique aux salaires qui en font la demande.

Le solde de fin de saison est un poste de paie a part entiere

La compensation des repos non pris se liquide en fin de saison, en temps ou en argent. Pour un saisonnier dont le contrat s'acheve, c'est le solde de tout compte qui porte cette regularisation. C'est l'un des postes les plus frequemment omis dans les campings qui gerent la paie en interne, et l'un des premiers verifies en cas de contentieux.

6.4 — Conges annuels

Il est fait application des dispositions legales, sans prejudice de la notion d'avantage acquis definie au preambule. Les periodes de conges peuvent s'etaler **du 1er mai au 30 avril**, avec la majoration normale de deux jours pour decalage des conges en dehors de la periode du 1er juin au 30 septembre.

Deux categories beneficient de jours supplementaires :

- le **personnel cadre dont le salaire est forfaitaire** beneficie de 3 jours de conges supplementaires par an, pour compenser les contraintes effectives inherentes a la duree du travail ;
- les **femmes et hommes toutes mains** beneficient du meme conge supplementaire de 3 jours, du fait de la penibilite des taches qui leur sont confiees.

Ces jours sont pris selon des modalites definies au niveau de chaque etablissement, apres consultation le cas echeant des representants du personnel. En dehors des conges legaux, un conge sans solde peut etre accorde dans le cadre d'un accord expres entre l'employeur et le salaire ou d'un avenant au contrat de travail.

Source : Legifrance, article 6 en vigueur etendu (KALIART1000035313311), version issue de l'avenant n° 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractere saisonnier d'un etablissement.

8. Articles 7, 8, 9 et 10

Article 7 — Formation professionnelle continue

Les parties contractantes reconnaissent la necessite que representent les efforts de perfectionnement et d'adaptation au travers de la formation professionnelle dans l'entreprise, **tant par les salaires permanents que saisonniers**.

Il appartient a chaque employeur, dans le cadre des dispositions legales ou par une demarche volontaire, d'organiser au mieux, en fonction des besoins et de la nature de ses activites, la formation professionnelle de ses salaries.

Cette formation professionnelle sera realisee, le cas echeant, apres consultation des representants du personnel, en liaison avec des organismes specialises specifiques a la profession de l'industrie hoteliere de plein air.

Une portee limitee, mais une mention a retenir

L'article 7 ne cree aucune obligation chiffrée : il pose un principe et renvoie aux dispositions legales. Sa seule veritable specificite est de viser expressement les **salaries saisonniers** au meme titre que les permanents — ce qui n'allait pas de soi en 1993 dans une branche a forte rotation.

Le contenu operationnel se trouve ailleurs : dans les accords de branche successifs listes ci-dessous.

L'article doit en effet etre lu conjointement avec les accords qui l'ont largement recouvert :

- avenant n° 11 du 27 octobre 1998 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- accord du 26 decembre 2006 relatif a la formation professionnelle ;
- accord du 18 janvier 2012 relatif a la perennisation de l'emploi et a la formation professionnelle, et son avenant n° 1 du 8 fevrier 2013 ;
- accord du 26 mai 2015 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- accord du 1er mars 2017 relatif a la formation professionnelle ;
- accord du 21 mars 2019 designant l'AFDAS comme operateur de competences ;
- accord du 24 fevrier 2022 relatif au financement de la formation professionnelle.

Article 8 — Remuneration

8.1 Principe general : la formule de calcul

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

$$\text{Salaire minimum} = S(100) + [(x - 100) \times P]$$

$S(100)$ = salaire de l'indice 100 • x = coefficient hierarchique de l'emploi • P = valeur du point

La redaction de l'article 8.2 est restee celle de 1993 et exprime encore le salaire de base et la valeur du point en francs. Ces montants sont sans portee : ils sont remplaces a chaque avenant salaires. Seule la formule reste operante, avec les valeurs en vigueur reprises en partie 9.

8.2 Assiette de comparaison au minimum conventionnel

Pour l'application des remunerations minimales hierarchiques, il doit etre tenu compte des elements bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la periodicite, **a l'exception** :

- des remboursements de frais ;
- des primes d'anciennete et d'assiduite, si ces primes sont pratiquees dans l'entreprise ;

- des majorations pour heures supplementaires.

L'article rappelle enfin que tout employeur est tenu d'assurer, pour un meme travail ou pour un travail de valeur egale, l'egalite de remuneration entre les hommes et les femmes ainsi que l'egalite de traitement entre salaries francais et etrangers, et que les parties signataires se reunissent au moins une fois par an pour negocier les salaires minimaux garantis.

Source : Legifrance, article 8 en vigueur etendu (KALIART1000005793201).

Article 9 — Saisine de la CPPNI

La rubrique d'origine, intitulee *Conciliation et representation du personnel : commission paritaire d'interpretation et de conciliation*, est **abrogee**. Elle est remplacee par un article 9 consacre a la saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interpretation, par un salarie ou un employeur de la branche.

Mission

Saisie a ce titre, la commission a pour mission d'examiner les differends a caractere collectif d'interpretation ou d'application de la convention collective, ainsi que les reclamations individuelles nees de l'interpretation de la convention qui n'auraient pas ete reglees au niveau des etablissements.

Composition et fonctionnement

- **5 delegues employeurs** representant le syndicat patronal signataire ;
- **5 delegues salaries** designes par les organisations syndicales representatives, les organisations signataires devant obligatoirement etre representees pour deliberer valablement ;
- **secretariat** assure par la FNHPA ;
- **presidence** assuree alternativement par un employeur ou par un salarie.

Les alineas relatifs a la composition ont ete etendus sous reserve du respect du principe d'egalite tel qu'interprete par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec), par arrete du 3 decembre 2019.

Procedure

La commission est saisie **par lettre recommandee** par la partie la plus diligente, qui doit exposer succinctement le differend. Elle doit se reunir dans un **delai maximum de 15 jours** apres reception de la demande par le secretariat, lequel convoque les parties par lettre recommandee avec avis de reception.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet a l'agrement des parties. Si elles sont acceptees, un proces-verbal de conciliation est redige seance tenante puis signe par les parties. **L'accord produit un effet obligatoire et prend forme executoire.**

- **Litige collectif** d'interpretation ou d'application : l'original du proces-verbal est depose au service convention collective de la direction departementale du travail.
- **Differend individuel** : un exemplaire du proces-verbal est remis aux parties qui etaient en litige.
- **Echec** : si la commission ne parvient pas a formuler de propositions, ou si les parties ou l'une d'elles les refusent, un proces-verbal de non-conciliation est etabli et signe par les membres de la commission, puis depose ou remis dans les memes conditions.
- **Non-comparution** de la partie qui a introduit la requete : elle vaut renonciation a sa demande.

Incidence directe en paie

Le temps d'absence du ou des delegues conciliateurs appartenant a l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le differend collectif est **considere comme temps de travail et remunere par l'entreprise**. Les frais de deplacement sont pris en charge dans les conditions prevues a l'article 1.4.

Article 10 — Application

L'article 10 cloture le texte de base et porte exclusivement sur l'application de la convention : formalites de depot, publicite et entree en vigueur. Il ne comporte aucune disposition affectant la relation de travail, la duree du travail

ou la remuneration, et n'est donc pas reproduit ici.

Les seules dates a retenir figurent en partie 1 : convention signee le 2 juin 1993, etendue par arrete du 15 octobre 1993 publie au JORF du 28 octobre 1993, conclue pour une duree indeterminee et denoncable avec un preavis de 3 mois.

9. Grille des salaires minima conventionnels 2026

La grille ci-apres resulte de l'**avenant n° 47 du 28 janvier 2026 relatif aux salaires**, signe a Paris le 28 janvier 2026 et etendu par arrete du 8 avril 2026 publie au JORF n° 0091 du 17 avril 2026. Elle correspond a la classification issue de l'accord du 22 mai 2025 et tient compte de l'elargissement des coefficients que cet accord a introduit.

L'avenant a ete negocie en CPPNI au cours de trois seances, les 8 octobre 2025, 2 decembre 2025 et 7 janvier 2026, en application des articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail.

Entree en vigueur

L'article 6 de l'avenant prevoit qu'il entre en vigueur **le premier jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrete d'extension**. L'arrete d'extension ayant ete publie au JORF du 17 avril 2026, la grille s'applique donc **a compter du 1er mai 2026**.

Attention a une date erronee en circulation

Plusieurs sources professionnelles indiquent une prise d'effet au 1er mars 2026. Cette date est **incorrecte** : elle ne correspond a aucune clause de l'avenant, dont l'entree en vigueur est exclusivement indexee sur la parution de l'arrete d'extension.

Conséquence pratique : aucun rappel de salaire n'est du au titre des mois de mars et avril 2026 sur le fondement de cet avenant.

Les autres dispositions de l'avenant

- **Pas de seconde revalorisation en 2026** : l'article 1er precise expressément qu'aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 ni de la valeur du point n'est prevue au 1er octobre 2026, sous reserve du respect de la valeur du SMIC en vigueur.
- **Reserve SMIC generale** : l'article 2 rappelle que les minima conventionnels sont applicables sous reserve du respect du SMIC en vigueur lorsque celui-ci leur est superieur.
- **Egalite femmes-hommes** : l'article 3 rappelle l'obligation d'assurer l'egalite de remuneration pour un meme travail ou un travail de valeur egale **et a anciennete egale**, et renvoie aux indicateurs de l'accord de branche du 30 juin 2010. Les entreprises d'au moins 50 salaries doivent evaluer les ecartes eventuels puis definir et programmer les mesures correctives permettant d'atteindre un resultat suffisant dans un delai de trois ans.
- **Entreprises de moins de 50 salaries** : l'article 4 indique qu'aucune disposition specifique n'est prevue, la branche etant composee quasi exclusivement d'entreprises de cette taille, dont les situations sont prises en compte dans la negociation elle-meme.
- **Prochaine negociation** : l'article 5 engage les parties a se revoir en cas de besoin conjoncturel et, en tout etat de cause, **au cours du dernier trimestre 2026**.

Parametres de la grille

Parametre	Valeur
Salaire de base au coefficient 100	1 858,92 € bruts pour 151,67 heures
Valeur du point	5,63 €
Formule	Salaire minimum = 1 858,92 + [(coefficient – 100) × 5,63]
Amplitude de la grille	De 1 858,92 € (coefficient 100) a 5 236,92 € (coefficient 700)

Le premier coefficient est sous le SMIC

Le SMIC mensuel brut pour 151,67 heures s'élève à 1 867,02 € au 1er juin 2026, soit **au-dessus** du coefficient 100 de la grille (1 858,92 €) et très proche du coefficient 105 (1 887,07 €).

Pour toute embauche au bas de la grille, c'est donc le SMIC qui constitue le plancher effectif. Le contrôle à opérer sur chaque bulletin est double : minimum conventionnel **et** SMIC, le plus élevé des deux l'emportant.

Barème complet par coefficient

Coef.	Minimum brut	Coef.	Minimum brut	Coef.	Minimum brut
100	1 858,92 €	300	2 984,92 €	510	4 167,22 €
105	1 887,07 €	310	3 041,22 €	520	4 223,52 €
110	1 915,22 €	320	3 097,52 €	530	4 279,82 €
120	1 971,52 €	330	3 153,82 €	540	4 336,12 €
130	2 027,82 €	340	3 210,12 €	550	4 392,42 €
140	2 084,12 €	350	3 266,42 €	560	4 448,72 €
150	2 140,42 €	360	3 322,72 €	570	4 505,02 €
160	2 196,72 €	370	3 379,02 €	580	4 561,32 €
170	2 253,02 €	380	3 435,32 €	590	4 617,62 €
180	2 309,32 €	390	3 491,62 €	600	4 673,92 €
190	2 365,62 €	400	3 547,92 €	610	4 730,22 €
200	2 421,92 €	410	3 604,22 €	620	4 786,52 €
210	2 478,22 €	420	3 660,52 €	630	4 842,82 €
220	2 534,52 €	430	3 716,82 €	640	4 899,12 €
230	2 590,82 €	440	3 773,12 €	650	4 955,42 €
240	2 647,12 €	450	3 829,42 €	660	5 011,72 €
250	2 703,42 €	460	3 885,72 €	670	5 068,02 €
260	2 759,72 €	470	3 942,02 €	680	5 124,32 €
270	2 816,02 €	480	3 998,32 €	690	5 180,62 €
280	2 872,32 €	490	4 054,62 €	700	5 236,92 €
290	2 928,62 €	500	4 110,92 €		

Source : Avenant n° 47 du 28 janvier 2026 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 8 avril 2026 (JORF n° 0091 du 17 avril 2026).
Montants bruts mensuels pour 151,67 heures.

10. Points de vigilance en paie

Synthese des dispositions de la convention qui produisent le plus d'erreurs constatees en gestion de paie dans la branche.

Point de vigilance	Ce que dit la convention	Reference
Coefficient absent ou perime sur le bulletin	L'emploi, la categorie et le coefficient sont des mentions obligatoires du bulletin de paie. Depuis l'accord du 22 mai 2025, tout coefficient issu de l'ancienne grille est perime.	Accord du 22 mai 2025, art. 7
Anciennete des saisonniers non cumulee	Les durees des contrats saisonniers successifs dans une meme entreprise se cumulent pour le calcul de l'anciennete. Pour la prevoyance, l'anciennete se calcule au niveau de la branche et non de l'entreprise.	Art. 3.2.2
Periode d'essai imposee au deuxieme contrat saisonnier	Aucune periode d'essai ne peut etre prevue des la conclusion du deuxieme contrat saisonnier sur un meme poste avec un meme salaire.	Art. 3.2.3
Jours feries des saisonniers	Les saisonniers cumulant au moins 3 mois d'anciennete dans l'entreprise ont droit au maintien de salaire en cas de chomage des jours feries.	Art. 3.2.2
Repos non pris non solde en fin de saison	Les demi-journees et jours de repos travailles pendant la saison donnent lieu a compensation en temps ou en remuneration en fin de saison.	Art. 6.3.1
Equivalence appliquee a un poste polyvalent	Toute polyvalence entraine la suppression de l'equivalence. L'equivalence suppose que le salarie n'exerce habituellement que l'activite visee.	Art. 6.2.1
Forfait annuel sous le coefficient 230	Les forfaits annuels en heures ou en jours ne sont applicables qu'aux cadres confirmes classes a partir du coefficient 230.	Accord du 22 mai 2025, art. 6
Conges supplementaires oublies	3 jours par an pour les cadres au forfait et pour les hommes et femmes toutes mains.	Art. 6.4
Indemnite de licenciement calculee au seul bareme conventionnel	Le bareme conventionnel (1/10 puis 1/15) est moins favorable que le bareme legal. Les deux doivent etre calcules et le plus eleve retenu.	Art. 5.2.4
Delai de prevenance de rupture d'essai non respecte	Son inexecution ouvre droit a une indemnite compensatrice incluant l'indemnite compensatrice de conges payes.	Art. 5.1 C
Comparaison au minimum conventionnel faussee	Les remboursements de frais, les primes d'anciennete et d'assiduite et les majorations pour heures supplementaires sont exclus de l'assiette de comparaison.	Art. 8.2
Heures de delegation CPPNI non payees	10 heures par reunion de CPPNI, considerees de plein droit comme temps de travail et payees a l'echeance normale. Le temps de reunion lui-meme est assimile a du temps de travail effectif.	Art. 1.4
Champ conventionnel non verifie sur etablissement mixte	Les activites de bar, restauration et commerces ne relevent de la CCN 1631 que si elles sont annexes a l'activite principale de camping.	Art. 1.1

11. Inventaire des textes attaches

L'essentiel du droit conventionnel de la branche se trouve dans les textes attaches a la convention. L'inventaire ci-apres reprend l'integralite des textes rattaches au conteneur Legifrance de la convention, dans l'ordre chronologique de leur signature. La mention *abroge* signale les textes que Legifrance identifie comme n'etant plus en vigueur.

Date	Intitule du texte	Etat
25/10/1995	Avenant n° 3 relatif au champ d'application economique	
25/10/1995	Avenant n° 3 relatif au champ d'application de la convention	
14/05/1996	Avenant n° 4 relatif a la modulation du temps de travail	
18/12/1996	Avenant n° 6 relatif a l'adhesion a un OPCA	Abroge
19/06/1998	Denonciation de la convention collective par le SNRPO	
27/10/1998	Avenant n° 11 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	
23/05/2000	Accord relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail	
25/06/2001	Avenant n° 14 portant creation du CQP Ouvrier qualifie de maintenance HPA	
21/02/2002	Avenant n° 2 a l'accord ARTT	
21/02/2002	Avenant n° 3 a l'accord ARTT sur les heures supplementaires	
25/10/2002	Accord relatif au travail de nuit	
15/04/2003	Avenant n° 4 a l'accord ARTT du 23 mai 2000	
29/01/2004	Avenant n° 1 a l'accord relatif au travail de nuit	
29/01/2004	Avenant n° 5 a l'accord relatif a l'ARTT	
09/03/2004	Accord relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance	
26/10/2004	Avenant n° 1 a l'accord prevoyance du 9 mars 2004	
06/12/2004	Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA	
28/01/2005	Accord relatif aux cheques-vacances	Abroge
11/04/2006	Accord relatif aux conditions d'information des salaries et des representants du personnel	Abroge
26/12/2006	Accord relatif a la formation professionnelle	
20/03/2009	Accord relatif a la lutte contre le travail illegal	
12/05/2009	Accord relatif a la creation d'une formation de surveillant d'espace aquatique	Abroge
16/06/2009	Avenant n° 23 relatif a la grille de classification des emplois	Abroge
21/07/2009	Avenant n° 2 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
21/01/2010	Accord relatif a l'emploi des seniors	
10/03/2010	Avenant n° 3 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
30/06/2010	Accord relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes	
02/07/2010	Avenant n° 25 relatif aux preavis	
14/12/2010	Avenant n° 4 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
02/02/2011	Avenant a l'accord du 12 mai 2009 relatif a la formation de surveillant d'espace aquatique	
28/03/2011	Accord relatif a la mise en place de cheques-vacances	
28/03/2011	Accord relatif a la commission paritaire de validation	Abroge

Date	Intitule du texte	Etat
27/05/2011	Accord relatif au financement du paritarisme	
25/11/2011	Adhesion du syndicat CGT a l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme	
20/12/2011	Accord relatif a l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapees	
18/01/2012	Accord relatif a la perennisation de l'emploi et a la formation professionnelle	
31/01/2012	Avenant n° 5 relatif au regime de prevoyance complementaire	
15/03/2012	Avenant n° 6 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
16/05/2012	Avenant n° 1 relatif au financement du paritarisme	
08/02/2013	Avenant n° 1 relatif a la perennisation de l'emploi	
08/02/2013	Avenant n° 7 relatif au regime de prevoyance complementaire	
11/04/2013	Avenant n° 29 relatif au preavis des cadres dirigeants	
13/11/2013	Avenant n° 8 a l'accord du 9 mars 2004 relatif au regime de prevoyance complementaire	
07/11/2013	Avenant n° 9 a l'accord du 9 mars 2004 relatif au regime de prevoyance complementaire	
22/05/2014	Accord relatif au travail a temps partiel	
24/12/2014	Avenant n° 1 a l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel	
22/12/2014	Avenant n° 10 a l'accord du 9 mars 2004 relatif au regime de prevoyance complementaire	
26/05/2015	Accord relatif au financement de la formation professionnelle	
26/06/2015	Avenant n° 11 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
03/07/2015	Accord relatif au regime frais de sante	
20/11/2015	Avenant n° 2 a l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail a temps partiel	
29/01/2016	Avenant n° 1 a l'accord relatif au regime frais de sante	
11/07/2016	Avenant n° 34 relatif au caractere saisonnier d'un etablissement	
07/09/2016	Accord relatif au financement des frais de jury	
26/09/2016	Avenant n° 2 a l'accord du 3 juillet 2015 relatif au regime frais de sante	
17/01/2017	Avenant n° 12 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
01/03/2017	Accord relatif a la formation professionnelle	
20/03/2017	Accord relatif a la creation de la commission paritaire sociale (Corse)	
17/07/2017	Avenant n° 37 relatif au travail saisonnier	
23/02/2018	Avenant n° 13 portant modifications de l'accord national professionnel relatif a la prevoyance complementaire du 9 mars 2004	
23/02/2018	Avenant n° 36 relatif a la composition et au fonctionnement de la CPPNI	
29/06/2018	Avenant rectificatif a l'avenant n° 36 relatif a la CPPNI	
11/12/2018	Accord relatif a la prevention de la penibilite	
11/12/2018	Accord n° 39 relatif aux durees de periode d'essai des CDI	
27/12/2018	Avenant n° 14 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
11/03/2019	Avenant rectificatif n° 2 a l'avenant n° 36 relatif a la CPPNI	
11/03/2019	Avenant n° 3 a l'accord du 3 juillet 2015 relatif au regime frais de sante	
21/03/2019	Accord relatif a la determination du secteur d'activite economique de reference (secteur 8) et a la designation de l'OPCO AFDAS	

Date	Intitule du texte	Etat
03/02/2020	Accord relatif au recours et a la duree des contrats de travail a duree determinee	
03/02/2020	Avenant n° 4 a l'accord du 3 juillet 2015 relatif au regime frais de sante	
03/02/2020	Avenant n° 15 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance complementaire	
21/12/2020	Accord relatif au dispositif specifique d'activite partielle en cas de reduction durable d'activite (APLD)	
24/02/2022	Accord relatif au financement de la formation professionnelle	
30/07/2022	Avenant n° 1 a l'accord du 21 decembre 2020 relatif a l'APLD	
16/09/2022	Avenant n° 2 a l'avenant n° 43 relatif aux salaires	
30/12/2022	Avenant n° 5 a l'accord du 3 juillet 2015 relatif au regime frais de sante	
30/12/2022	Avenant n° 16 a l'accord du 9 mars 2004 relatif a la prevoyance	
30/12/2024	Avenant n° 6 a l'accord du 3 juillet 2015 relatif au regime frais de sante	
22/05/2025	Accord relatif a la revision de la grille de classification	
28/01/2026	Avenant n° 47 relatif aux salaires	
28/01/2026	Accord relatif a la participation des salaries aux resultats	

Source : Legifrance, liste des textes attaches au conteneur KALICONT000005635252, consultee le 9 aout 2026. L'avenant n° 47 du 28 janvier 2026 relatif aux salaires est ajoute a la liste bien qu'il ne figure pas dans le sommaire des textes attaches au meme titre que les autres.

12. Sources et mise a jour

Où consulter les textes officiels

- **Legifrance** — convention et integralite des avenants, gratuitement, sous l'identifiant de conteneur KALICONT000005635252. Le site permet de consulter chaque article dans sa version en vigueur et dans ses versions anterieures.
- **Code du travail numerique** — version consultable et telechargeable en PDF, avec des fiches thematiques par convention.
- **Bulletins officiels des conventions collectives (BOCC)** — texte des avenants des leur publication, avant extension.
- **Journal officiel** — arretes d'extension, qui conditionnent l'applicabilite des avenants a l'ensemble des entreprises de la branche.

Textes utilises pour cette edition

Texte	Reference
Texte de base, articles 1 a 10	KALITEXT000005655088, versions en vigueur etendues consultees le 9 aout 2026
Article 1 (dispositions generales)	KALIARTI000039500353
Article 2 (droit syndical)	KALIARTI000005793192
Article 3 (engagement et emploi)	KALIARTI000036476219
Article 4 (classification)	KALIARTI000052036063, renvoyant a l'accord du 22 mai 2025
Article 5 (execution et rupture)	KALIARTI000042971138
Article 6 (temps de travail)	KALIARTI000035313311
Article 7 (formation professionnelle)	KALIARTI000005793200
Article 8 (remuneration)	KALIARTI000005793201
Article 9 (saisine de la CPPNI)	KALIARTI000039500358
Avenant n° 37 du 17 juillet 2017 (travail saisonnier)	Texte integral, articles 1er a 7, version en vigueur etendue
Accord du 22 mai 2025 (classification)	Texte integral de l'accord signe, preambule, articles 1er a 8, annexes 1 et 2. Etendu par arrete du 21 juillet 2025, JORF du 1er aout 2025, BOCC 2025-24 ; entree en vigueur au 1er septembre 2025
Avenant n° 47 du 28 janvier 2026 (salaires)	Texte integral de l'avenant signe, articles 1er a 6 et annexe 1. Etendu par arrete du 8 avril 2026, JORF n° 0091 du 17 avril 2026 ; entree en vigueur au 1er mai 2026

Rythme de mise a jour

La branche negocie les salaires au moins une fois par an et les classifications au moins tous les cinq ans. Les points a surveiller en priorite sont le prochain avenant salaires, les avenants au regime frais de sante et au regime de prevoyance, et le suivi annuel de la nouvelle classification en CPPNI, prevu pendant les trois premieres annees d'application.

Cette edition est arretee au 9 aout 2026. Les modifications posterieures a cette date n'y figurent pas.

Gesti'Paie

Externalisation de la paie pour les entreprises de l'hotellerie, de la restauration et de l'hotellerie de plein air.

Luc Moreau, gestionnaire de paie diplome (titre professionnel de niveau 5)

luc@gestipaie.fr • gestipaie.fr

Document d'information. Il ne constitue ni une consultation juridique ni un engagement contractuel. En cas de divergence avec le texte publie au Journal officiel, c'est le texte officiel qui prevaut.