

Avenant
Avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu ;
Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;
Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 (en cours d'extension) ;
Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 ;
Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,
les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire en date du 25 janvier 2019, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er

Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant :

– le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 526,46 € pour 151,67 heures par mois ;

– la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,94 €.

2. À compter du 1er octobre 2019 :

– le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé à 1 526,46 € pour 151,67 heures par mois ;

– la valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,97 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe I du présent

avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

– procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;

– définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1er mars 2020.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

– de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes des accords collectifs d'entreprise, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et

légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2019, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. – Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, 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.

Annexe

Annexe I

Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er jour du mois suivant parution au Journal officiel		Application à compter du 1er octobre 2019		
Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum	
100	1 526,46	100	1 526,46	
105	1 551,16	105	1 551,31	
110	1 575,86	110	1 576,16	
115	1 600,56	115	1 601,01	
120	1 625,26	120	1 625,86	
125	1 649,96	125	1 650,71	
130	1 674,66	130	1 675,56	
135	1 699,36	135	1 700,41	
140	1 724,06	140	1 725,26	
145	1 748,76	145	1 750,11	
150	1 773,46	150	1 774,96	

155	1 798,16	155	1 799,81	
160	1 822,86	160	1 824,66	
165	1 847,56	165	1 849,51	
170	1 872,26	170	1 874,36	
175	1 896,96	175	1 899,21	
180	1 921,66	180	1 924,06	
185	1 946,36	185	1 948,91	
190	1 971,06	190	1 973,76	
195	1 995,76	195	1 998,61	
200	2 020,46	200	2 023,46	
205	2 045,16	205	2 048,31	
210	2 069,86	210	2 073,16	
215	2 094,56	215	2 098,01	
220	2 119,26	220	2 122,86	
225	2 143,96	225	2 147,71	
230	2 168,66	230	2 172,56	
235	2 193,36	235	2 197,41	
240	2 218,06	240	2 222,26	
245	2 242,76	245	2 247,11	
250	2 267,46	250	2 271,96	
255	2 292,16	255	2 296,81	
260	2 316,86	260	2 321,66	
265	2 341,56	265	2 346,51	
270	2 366,26	270	2 371,36	
275	2 390,96	275	2 396,21	
280	2 415,66	280	2 421,06	
285	2 440,36	285	2 445,91	
290	2 465,06	290	2 470,76	
295	2 489,76	295	2 495,61	
300	2 514,46	300	2 520,46	