

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750326M

IDCC : 1631

Entre

FNHPA

D'une part, et

CGT

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en prolongement de la réforme de la formation professionnelle initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, réforme qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Il modifie et remplace, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'hôtellerie de plein air signé le 26 décembre 2006 et étendu par arrêté ministériel du 5 octobre 2007.

Dans le cadre de ce nouveau contexte juridique, les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la dynamique, qui a été impulsée dans la branche HPA en matière de formation et de professionnalisation, par le biais notamment de la mise en place, dans le cadre de l'accord pour la pérennisation des emplois et le développement de la formation professionnelle, des contrats à durée indéterminée-emploi-formation (CDI-EF). Elles reconnaissent le rôle essentiel de la formation professionnelle, en tant que moyen privilégié permettant :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir une qualification reconnue, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles. À cet égard, les partenaires sociaux de la branche rappellent les objectifs de la formation au sein de l'entreprise, pour l'employabilité,

l'évolution professionnelle, le maintien dans l'emploi, et la progression du salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle dans la branche HPA;

- aux entreprises de maintenir, adapter et développer la compétitivité de leurs activités; de favoriser l'emploi, notamment en fidélisant les salariés, en gérant leur évolution professionnelle et leur employabilité.

En outre, afin de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'encourager le développement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

#### **Article 1.2**

##### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche*

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

##### Publics prioritaires dans la branche

Les parties signataires décident, dans le but de lutter contre la précarisation et la sous-qualification, que les jeunes, les saisonniers, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels les objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

##### Objectifs de formation

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi;
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés embauchés, en particuliers, celle des moins qualifiés;
- favoriser l'insertion professionnelle et réduire la précarité de l'emploi, notamment des saisonniers, des jeunes, des salariés à temps partiel;
- favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'HPA du 20 décembre 2011 étendu;
- renforcer les objectifs de formation pour les salariées, conformément aux dispositions de l'article 1.2 de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'HPA en date du 30 juin 2010 étendu;
- développer la formation des tuteurs, garants de la formation en alternance;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle de branche permettant de pallier les manques de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle;

- développer l’attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation dans la branche;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d’emploi et de formation et d’évolution économique et structurelle en matière d’emploi.

Pour remplir ces objectifs, les partenaires sociaux décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine des services (accueil du client, connaissance des produits et de l’environnement touristique et culturel) ;
- renforcer la formation en gestion informatique et en langues étrangères ;
- favoriser toutes les actions de formation des salariés de la branche, leur permettant d’utiliser en toute sécurité et légalité des outils ou installations dans le cadre de leurs missions ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l’expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des CQP pour pallier l’absence de diplômes et de titres professionnels concernant de nombreux métiers de la branche.

#### Rôle et fonctions de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle est chargée :

- de présenter des propositions à la commission paritaire ou la commission mixte paritaire, qui est seule compétente pour les adopter ;
- de mettre en œuvre les actions validées par la commission paritaire ou la commission mixte paritaire ;
- d’élaborer les orientations de la formation, en s’appuyant sur toutes les données fiables concernant l’emploi et les métiers, principalement celles issues de l’observatoire prospectif de la branche, et du rapport annuel de branche ;
- d’élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles.

### **Article 1.3**

#### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l’accord collectif sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’HPA en date du 30 juin 2010 étendu, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d’obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu’il s’agisse de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage, d’actions de formation dans le cadre du plan de formation, ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l’entreprise. En outre, conformément à l’accord sus-indiqué, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d’actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

La mise en œuvre de cette disposition est assurée par la direction des entreprises, et un suivi de cette dernière peut être assuré par :

- les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, et les consultations obligatoires sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi (notamment la formation...);
- et/ou la commission paritaire ou commission paritaire de négociation et d’interprétation, en relation avec la CPNEFP de branche, au travers des données fournies par l’observatoire prospectif, pour l’ensemble des entreprises et plus particulièrement les TPE.

## TITRE II

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Les emplois de la branche HPA peuvent avoir des similitudes avec d’autres secteurs du tourisme. En conséquence, les parties signataires conviennent, que l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la CPNEFP de la branche de mener des études et travaux afin de participer à l’éclairage des parcours professionnels et d’identifier d’éventuels tronc communs.

La CPNEFP assure le rôle de comité paritaire de pilotage de l’observatoire. Elle fixe les objectifs de l’observatoire et tiendra compte des résultats pour définir les priorités et actions à court et long terme pour répondre aux besoins de la branche.

L’observatoire est alimenté par des informations émanant des hôtels de plein air, des partenaires territoriaux ou institutionnels de la branche ainsi que par des sources de données externes. Les données issues de cet observatoire permettront d’ajuster et d’anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs de la branche en matière de qualifications pour les métiers référencés.

L’observatoire peut faciliter l’élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la liste de branche des formations éligibles aux salariés. Les frais induits par l’observatoire de branche relèvent des frais de mission de l’OPCA, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## TITRE III

### **INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS**

#### **Article 3.1**

#### *Entretien professionnel*

#### Bénéficiaires

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l’effectif de l’entreprise qui l’emploie, bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d’emploi.

À l’occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu’ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

#### Distinction de l’entretien professionnel des autres entretiens périodiques

L’entretien professionnel est distinct de tout autre entretien pouvant exister dans l’entreprise. Il ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié et ne peut se confondre avec l’entretien annuel d’évaluation du travail du salarié, qui est de nature facultative ou de l’entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forfaits annuels par l’accord collectif du 23 mai 2000 et ses divers avenants.

Toutefois, dans un souci pratique, l’entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu’il donne lieu à des documents écrits distincts.

## Périodicité de l'entretien professionnel et formalisation

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel est recommandé pour les salariés saisonniers cumulant au moins 24 mois d'ancienneté dans la branche.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche).

## État des lieux récapitulatif et formalisation

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche). Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier, que l'entreprise justifie deux des trois critères suivants :

- le titulaire a suivi au moins une action de formation conforme aux dispositions légales en vigueur ;
- il a acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et/ou d'au moins 2 des 3 actions, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

## Modalités pratiques

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

## **Article 3.2**

### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Un service dématérialisé et un traitement automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, notamment concernant le compte personnel de formation (site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Par ailleurs, le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret. La Caisse des dépôts et consignations développe un passeport dématérialisé sur le site du CPF ci-dessus indiqué.

Toute formalisation des entretiens professionnels peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences, accessible via le site dédié ci-dessus.

Un salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval, en sollicitant le conseil en évolution professionnelle (CEP). Une communication sera faite par l'OPCA en ce sens vers les entreprises de la branche HPA.

## **Article 3.3**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Par ailleurs, le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié.

Le bilan de compétences est un droit pour les salariés âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

## **Article 3.4**

### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider leur expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette démarche ne peut être finalisée que sur l'initiative du salarié, dès lors qu'il dispose d'une durée minimale d'activité de 12 mois dans la branche.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

L'accompagnement à la VAE peut être suivi et financé de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Conscientes de l'importance de ces dispositions, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche, ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ce document sera remis aux salariés pour information dans le cadre de l'entretien professionnel.

### **Article 3.5**

#### *Dispositions communes au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience*

A. – Les actions de bilan de compétences ou de VAE peuvent être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation avec le consentement du salarié. Le refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'acceptation, une convention spécifique est conclue dans les deux cas.

B. – Modalités de prise en charge des actions de VAE ou de bilan de compétence : ces actions, réalisées dans le cadre du plan de formation doivent respecter les conditions de mise en œuvre et de financement déterminées au niveau de la branche. Toutefois, un salarié peut à titre personnel réaliser un bilan de compétences ou une VAE en dehors du temps de travail. En cas de non prise en charge par son OPCA ou par le FONGECIF, le salarié en assurera le financement, sauf disposition plus favorable de son employeur.

## TITRE IV

### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

#### **Article 4.1**

##### *Plan de formation de l'entreprise*

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel de formation – voire pluriannuel – qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, ainsi que de leurs besoins propres compte tenu des évolutions économiques et technologiques. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

##### A. – Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

##### B. – Actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse saison et rémunérées au taux normal, à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux

évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié, notamment en matière de rémunération.

## **Article 4.2**

### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### Conditions d'ouverture et calcul des droits à CPF

Bénéficiaires : en application des dispositions légales en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide pour le travail. Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Modalités d'alimentation : le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers) : l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail contractuelle de chaque salarié concerné.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2016 à l'accord du 22 mai 2014 étendu, le CPF des salariés visés par la dérogation conventionnelle de l'article 1.2 (section 1, chapitre I<sup>er</sup>) dudit accord, ouvrira droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, d'un abondement de 35 heures pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF ou COPAREF et 70 heures pour une formation figurant sur la liste de la CPNEFP de la branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la branche peuvent prévoir des abondements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de mobiliser son CPF hors temps de travail, pourra prétendre au même abondement de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF et sur la liste établie par la CPNEFP. Ces abondements sont possibles dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année (salariés sous CDD à temps plein dont saisonniers, nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou depuis leur entrée en fonctions).

Incidences de certaines absences : les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de soutien familial, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Le compte est alimenté en heures de formation chaque année.



## A. – Modalités de mise en œuvre du CPF

Initiative de la mobilisation du CPF : le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Conditions de la mobilisation : les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation plus longue.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les demandes d'utilisation du CPF sur le temps de travail.

## B. – Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- d'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de départ en formation ;
- d'autre part, les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou parties identifiées de certification constituant un bloc de compétences, les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP et figurant sur une liste établie par :
  - la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche HPA : liste de branche ;
  - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) : liste nationale interprofessionnelle ;
  - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) : listes régionales interprofessionnelles.

D'autres actions de formations seront éligibles au CPF en fonction des décrets à paraître.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie sur les études et travaux de l'observatoire prospectif et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les rapports-bilans annuels de branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

## C. – Abondements

Les partenaires sociaux de la branche entendent développer une politique d'abondement. Ils renvoient l'établissement des règles spécifiques concernant ces abondements à la CPNEFP de la branche.

## D. – Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

## E. – Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel ouvert et accessible sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Chaque salarié doit y inscrire le solde de ses droits à DIF, tel que transmis par son employeur, et il peut consommer ces heures jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans le cadre des modalités du CPF dans la limite de 150 heures maximum.

### **Article 4.3**

#### *Contrat de professionnalisation*

##### A. – Bénéficiaires

En application des dispositions légales en vigueur, peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AAH ;
- les bénéficiaires du CUI.

##### B. – Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de l'HPA ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

##### C. – Conditions de mise en œuvre

Ce contrat est mis en œuvre en vue de permettre :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation de même durée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI ;
- pour l'obtention de diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires par la CPNEFP de la branche, qui nécessitent une action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner (ayant suivi une formation tuteur). Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut être augmentée sur proposition de la CPNEFP de branche et validation par la CMP, dans les conditions suivantes :

- pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI ;
- ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour les publics dont le niveau de formation initiale nécessite de reprendre des savoirs de base ;
- pour les publics en réinsertion (par exemple, dans les GEIQ) ;
- pour les diplômés mettant en œuvre de nombreuses compétences (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CPNEFP de branche proposera des critères dérogatoires :

- la partie « parcours de formation » pourra représenter jusqu'à 33 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI ;
- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement pourront représenter jusqu'à 12 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

#### D. – Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée selon les dispositions réglementaires en vigueur, à savoir :

1. Pour les jeunes de 16 à moins de 21 ans : 55 % du Smic ou 65 % du Smic pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
2. Pour les jeunes de 21 à moins de 26 ans : 70 % du Smic ou 80 % du Smic pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
3. Pour les salariés de 26 ans et plus : leur rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, si plus favorable.

#### E. – Prise en charge financière

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectue sur la base de forfaits horaires établis selon les critères définis par la branche.

### **Article 4.4**

#### *Période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés. La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié en période de professionnalisation est préconisée par la branche.

En articulation avec le CPF, et sous certaines conditions, ce dispositif permet d'accompagner le salarié vers une progression du niveau de qualification, et de prétendre à une reconnaissance dans l'emploi.

#### A. – Types d'actions de formation éligibles

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les formations qualifiantes reconnues par une convention collective nationale de branche ;
- les formations ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### B. – Durée minimale de formation

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à l'exception :

- des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### C. – Conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

#### D. – Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dont le solde d'heures est inscrit sur son compte ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF/CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent définir, avant le départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

L'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

## E. – Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

### **Article 4.5**

#### *Contrat d'apprentissage*

Afin d'optimiser la politique d'alternance, les partenaires sociaux de la branche recommandent de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

La branche souhaite s'engager dans une politique d'alternance, par le biais des contrats d'apprentissage, qui soit adaptée aux besoins spécifiques de la profession.

### **Article 4.6**

#### *Financement des frais de jury*

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie de plein air entendent favoriser la participation des salariés de la branche ainsi que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des membres de la CPNEFP, aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, ils souhaitent mobiliser leur contribution conventionnelle pour prendre en charge les frais afférents lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Ces frais seront financés sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

## TITRE V

### **RÔLES DU TUTEUR DE L'ENCADREMENT, DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 5.1.1**

##### *Rôle du tuteur*

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle est préconisée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ;
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant, par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Ce dernier bénéficie d'une formation tuteur. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

### **Article 5.1.2**

#### *Financement du tutorat*

Afin de faciliter la mise en place du tutorat dans le cadre du contrat et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche rappellent que leur financement s'établit selon les critères de prise en charge définis par la branche.

### **Article 5.2**

#### *Rôle de l'encadrement*

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement de salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre à ce personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- en l'informant des dispositifs de formation existants, CPF, VAE, bilan de compétences ;
- et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels périodiques.

### **Article 5.3**

#### *Conseil en évolution professionnelle*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la branche ont accès, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Cette prestation gratuite relève du

service public de l'orientation mise en œuvre par Pôle emploi, les Cap emploi, les missions locales, l'APEC et FONGECIF et d'autres structures labellisées sur les territoires par les conseils régionaux.

#### **Article 5.4**

##### *Rôle des représentants du personnel*

Compte tenu des structures d'effectifs des entreprises de la branche, majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

La consultation annuelle sur la formation des représentants du personnel, dans le cadre de la consultation générale sur la politique sociale de l'entreprise, porte notamment sur programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, le plan de formation de l'entreprise, la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel formation (CPF), l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Le plan de formation doit être mis à la disposition des représentants du personnel dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Sans préjudice des éléments fournis aux représentants du personnel au titre des informations et consultations obligatoires, l'entreprise communique aux représentants du personnel le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années, le nombre d'entretiens ayant conduit à un bilan récapitulatif des 6 ans, et les éventuels abondements correctifs, le taux d'accès au CPF, le nombre de salariés ayant utilisé le CPF sur le temps de travail et hors temps de travail (sous réserve que les salariés en aient informé l'employeur), le nombre de salariés ayant progressé d'un niveau de qualification au cours de l'année.

#### **Article 5.5**

##### *Rôle des acteurs externes*

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les régions deviennent les acteurs clés sur la formation professionnelle, l'apprentissage, l'emploi et l'orientation, et dans les cofinancements.

L'OPCA de branche est un acteur majeur qui a plusieurs missions, en particulier celles de collecter les cotisations, financer les formations des salariés et conseiller.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a en charge, parmi ses diverses missions, le financement des actions de formation des TPE et PME.

Le FONGECIF/OPACIF est l'organisme paritaire agréé au titre de la gestion du CIF, il est en charge du financement du CIF, du congé bilan de compétences, du congé de la VAE. Il est opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle sont Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, OPACIF, APEC, les opérateurs désignés aussi par les régions.

### TITRE VI

## **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 6.1**

##### *Portée du présent accord*

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.



## Article 6.2

*Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2017.

(Suivent les signatures.)