

**Avenant n° 2 du 16 septembre 2022**

à l'avenant n° 43  
relatif aux salaires

NOR : ASET2251241M

IDCC : 1631

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

**FNHPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 et ses avenants étendus,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu l'avenant n° 43 Salaires du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23/05/2022 paru au *JO* du 14/06/2022 complété par l'avenant rectificatif du 17 juin 2022 en cours d'extension au jour de la signature du présent avenant rectificatif n° 2,

Conformément aux articles 7 et 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (*JO* du 17/08/2022) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, et après avoir constaté, que le salaire minimum du coefficient 100 tel que fixé par l'avenant rectificatif à l'avenant Salaires du 22/02/2022 reste inférieur au montant du Smic revalorisé le 01/08/2022, la partie patronale a engagé une négociation sur les salaires, dans le respect du délai de 45 jours.

En conséquence, les partenaires sociaux, sont convenus d'augmenter le salaire de base du coefficient 100, et de conclure un avenant rectificatif n° 2 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dans les conditions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | 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 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 à l'avenant n° 43**

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 699,13 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est fixée à 5,08 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 en application de l'avenant salaires n° 43 étendu.

#### **2. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :**

Sous réserve de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 pour l'application de l'augmentation visée au paragraphe précédent, aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022.

La valeur du point (VP) est augmentée à compter du 01/10/2022 et portée à 5,13 €.

### **Article 2 | Formule de calcul**

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35h 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 1 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 voie réglementaire ;

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

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant rectificatif n° 2 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées), 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 | Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, s'il y a lieu dans le cadre des nouvelles dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant rectificatif n° 2. Dépôt. Publicité. Extension-**

Le présent avenant rectificatif n° 2 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution au *JO* de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1<sup>er</sup>.

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 avenant rectificatif n° 2 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.

*Fait à Paris, le 16 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 699,13	100	1 699,13
105	1 724,53	105	1 724,78
110	1 749,93	110	1 750,43
115	1 775,33	115	1 776,08
120	1 800,73	120	1 801,73
125	1 826,13	125	1 827,38
130	1 851,53	130	1 853,03
135	1 876,93	135	1 878,68
140	1 902,33	140	1 904,33
145	1 927,73	145	1 929,98
150	1 953,13	150	1 955,63
155	1 978,53	155	1 981,28
160	2 003,93	160	2 006,93
165	2 029,33	165	2 032,58
170	2 054,73	170	2 058,23
175	2 080,13	175	2 083,88
180	2 105,53	180	2 109,53
185	2 130,93	185	2 135,18
190	2 156,33	190	2 160,83
195	2 181,73	195	2 186,48
200	2 207,13	200	2 212,13
205	2 232,53	205	2 237,78
210	2 257,93	210	2 263,43
215	2 283,33	215	2 289,08
220	2 308,73	220	2 314,73
225	2 334,13	225	2 340,38
230	2 359,53	230	2 366,03
235	2 384,93	235	2 391,68
240	2 410,33	240	2 417,33
245	2 435,73	245	2 442,98
250	2 461,13	250	2 468,63