



# GUIDE DU SALARIÉ

Hôtellerie de Plein Air 2026

## SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



SERVICES.CFDT.FR

© SPÉCIAL SAISONNIERS

pages 34 à 41

Cfdt:

# NOTRE ACTION

*Petite entreprise  
ne doit pas rimer  
avec petits droits !*



## Le rôle des syndicats

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assurent aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils siègent dans les conseils des prud'hommes et gèrent les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'indemnisation de chômeurs (France Travail), de retraites ou encore les régimes de prévoyance. Les organismes paritaires collecteurs (OPCO) agréés sont également des organismes paritaires composés par des représentants de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats représentatifs des salariés d'un secteur professionnel.

*Parce qu'un salarié bien informé est un salarié plus fort face à son employeur, la **CFDT** propose à tous les salariés ce guide utile pour connaître l'essentiel de leurs droits.*

Les entreprises concernées .....	p. 4
Panorama du secteur .....	p. 5
La CFDT a négocié .....	p. 6
Le contrat de travail et la durée du travail .....	p. 8
Le contrat à temps partiel .....	p. 18
La rémunération et les certifications .....	p. 22
Les jours fériés et congés payés .....	p. 25
Le fonds d'action sociale et la prévoyance .....	p. 30
Spécial Saisonniers .....	p. 34
Contactez la CFDT .....	p. 42
Adhérer à la CFDT .....	p. 43

Directrice de la publication : Véronique Revillod

Rédaction :

Kumba Duvillier, Stéphanie Dayan

Conception : Service Communication CFDT-Services

Fédération des Services CFDT

11 rue de Cambrai • Artois, Bâtiment A 75019 Paris

Tél. : 01 48 10 65 90 • e-mail : [services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr) • [www.services.cfdt.fr](http://www.services.cfdt.fr)

Guide imprimé sur papier certifié PEFC

• Crédits photos : © Freepik.com, Stock Adobe.com

## LES ENTREPRISES CONCERNÉES

L'ensemble des salariés du secteur de l'hôtellerie de plein air et qui travaillent dans les entreprises concernées. Les enseignes les plus connues sont :

Les grandes chaînes HPA (Franchise) :

A peine plus d'un tiers (**34%**) des campings de France déclarent avoir employé au moins **un salarié** en moyenne en 2019

Seul **60 établissements** déclarent employer plus de **20 salariés**

- AIROTEL/ TREFLIO (25 camping),
- Flower campings ( 134 camping),
- Les castels( 13 camping),
- Sites et paysages (34 campings)
- Camping MAEVA (54 camping),
- Sunelai (39 campings),
- Yelloh!Village (102 camping),
- C'est si bon (12 campings),
- Camping Paradis (86 campings),
- La Via Natura 15 campings,
- Terracamps (18 camping),
- Sandaya,
- Siblu village
- Vitalys Plein air (groupe ODALYS)

Ces entreprises sont répertoriées au **code NAF 55-2C et IDCC 1631** situées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'Outre-mer.



Le secteur couvre l'exploitation de terrains de camping, caravanning et parcs résidentiels de loisirs, les activités.



# PANORAMA DU SECTEUR

Source : Analyse prospective emplois métiers Hôtellerie de Plein Air – Compilation des études - Janvier 2022 - AFDAS / SEMAPHORES

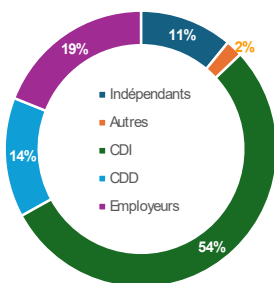
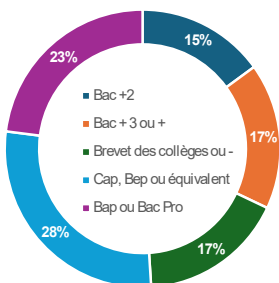


## Implantation des établissements

Les trois pôles ci-dessous comptent le plus d'établissements d'hôtellerie de plein air :

- Le Nord de la France;
- La façade atlantique, du Finistère au Pays-Basque ;
- La côte Méditerranéenne et une partie de la région Auvergne Rhône Alpes (Drôme, Isère, Ardèche...)

## Une majorité de BACHELIERS & de CDI



## Zoom sur:

*L'agent d'entretien & de maintenance, agent de nettoyage*

*L'opératrice en hôtellerie-restauration, gouvernante, réceptionniste*

### C'est un homme



- 83% d'hommes
- 17% de femmes

### C'est très majoritairement une femme



- 68% de femmes
- 32% d'hommes

### Il est en CDI

- 74% sont en CDI
- 24% sont en CDD

### Elle est en CDI

- 67% sont en CDI
- 29% sont en CDD

### Il a la cinquantaine

- 46% de 45-59 ans
- 28% de 30-44 ans
- 21% de 60-74 ans

### Elle a majoritairement entre 30 et 44 ans

- 38% de 30-44 ans
- 35% de 45-59 ans
- 13% de 60-74 ans
- 12% de 15-29 ans



# LA CFDT A NÉGOCIÉ POUR VOUS

## UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE VOTRE EXPÉRIENCE

La CFDT a négocié une nouvelle classification qui permet une meilleure prise en compte des évolutions des emplois, une meilleure prise en compte des compétences des salariés et une rémunération revalorisée.



### *Une grille de classification ça sert à quoi ?*

Une grille de classification est un cadre structuré utilisé dans les entreprises pour hiérarchiser les postes selon une série de critères prédéfinis tels que la complexité des tâches, les responsabilités, et les compétences requises.

Elle permet de créer une hiérarchie claire et aussi de déterminer le niveau de rémunération des salariés.

## UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

La CFDT a négocié l'accord FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle).

Ce dispositif découle de la réforme des retraites de 2023, qui a instauré ce nouveau dispositif afin de compenser le report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans.

### *Que contient l'accord ?*

L'accord contient une liste des métiers ou d'activités exposés aux facteurs de risques. Seules les branches professionnelles peuvent établir cette liste, ce qui garantit d'être au plus près des réalités du secteur.



# LA CFDT A NÉGOCIÉ POUR VOUS

## Les objectifs du FIPU

**1. Prévention et sensibilisation :** Implanter en place des programmes de sensibilisation pour informer les salariés sur les risques liés à leur métier et les bonnes pratiques à adopter pour les minimiser.

**2. Formation :** Offrir des formations spécifiques pour améliorer les compétences des salariés et les aider à adopter des postures de travail plus ergonomiques.

**3. Reconversion :** Faciliter la reconversion professionnelle des salariés dont les métiers sont particulièrement exposés aux risques d'usure professionnelle, en les aidant à acquérir de nouvelles compétences pour des postes moins pénibles.

**4. Amélioration des Conditions de Travail :** Investir dans des équipements et des infrastructures visant à réduire les risques d'usure professionnelle, comme des outils ergonomiques et des dispositifs de manutention assistée.



**La signature de cet accord pour la prévention de l'usure professionnelle marque une étape importante dans la reconnaissance et la prise en charge des risques d'usure professionnelle dans la branche de l'hôtellerie de plein air**

## LA PRIME DE PARTICIPATION

Obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus dès lors qu'elles dégagent un bénéfice fiscal suffisant, la CFDT a souhaité ouvrir aux salariés des petites entreprises y compris les saisonniers l'accès à la participation en signant début 2026 un accord. La participation est un mécanisme d'épargne salariale qui permet de distribuer une prime aux salariés en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

**La participation assure aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise, c'est à présent possible dans les TPE.**

# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI)

- Les contrats de travail sont en majorité des CDI (54%), soit une proportion moins élevée que dans le secteur de la restauration (60%) et dans l'ensemble de l'économie (73%).

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et à temps complet est la règle, les autres contrats sont des exceptions.

- Toute embauche à durée indéterminée doit faire l'objet, préalablement, d'un contrat écrit mentionnant :

La date de l'embauche, le lieu d'affectation, la qualification et la catégorie, le salaire brut, la durée hebdomadaire de travail, les modalités de repos hebdomadaire, les jours fériés rémunérés, la durée de la période d'essai, les conditions particulières (logement, nourriture etc) éventuellement une définition des fonctions, notamment pour le personnel cadre.

## Rémunération des heures supplémentaires

Le taux de majoration prévus par la convention HPA sont :

- de la 36ème à 39ème heure incluse : +15% (sauf cas d'exception)
- de la 40ème à 43ème heure incluse : +25%
- 44ème heure et au delà : +50%

## Période d'essai des contrats à durée indéterminée.

Les durées maximales de la période d'essai sont les suivantes :

- 4 mois pour les cadres (catégorie 5)
- 3 mois pour les agents de maîtrise (catégorie 4)
- 2 mois pour les employés de catégorie 3
- 1 mois pour les employés de catégorie 1 et 2

La période d'essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable. Elle peut être renouvelée mais le renouvellement doit être signifié par écrit 2 semaines calendaires avant la fin de la période d'essai initiale avec indication des motifs.



# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL



## Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

- L'engagement d'un salarié pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit.

### Le contrat saisonnier

La convention collective ouvre la possibilité de conclure un CDD pour faire face à la saison dans la limite d'une durée maximale de 9 mois, renouvellements inclus.

À la fin de la période de travail du salarié, l'employeur indique par écrit au salarié saisonnier son intention de le reprendre la saison suivante et à quelle date soit de ne pas le reprendre, en motivant sa décision.

Au plus tard 3 mois avant cette date le salarié manifeste par écrit son désir de reprendre le travail ; l'employeur doit répondre 15 jours suivant la réception de la demande en envoyant le contrat de travail dont le salarié devra retourner un exemplaire signé au plus tard deux mois avant la reprise du travail.

La non-réponse du salarié vaut renoncement de l'offre.

En cas de succession de plusieurs contrats à caractère saisonnier avec un même salarié portant sur un même poste, aucune période d'essai ne pourra être prévue dès la conclusion du second contrat à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche en CDI fait suite à un contrat saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dans l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonniers successifs dans une même entreprise sont cumulés.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## Les préavis en cas de rupture de contrat

En cas de démission, la durée du préavis, se calcule en fonction de l'ancienneté et est définie comme suit (sauf faute grave, faute lourde ou force majeure) :

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite
1 et 2 (employés)	<6 mois	8 jours	8 jours
	6 mois à 2 ans	15 jours	1 mois
	>2 ans	1 mois	2 mois
3 (Employés)	<6 mois	15 jours	15 jours
	6 mois à 2 ans	1 mois	2 mois et 15j
	>2 ans	2 mois	3 mois
4 (Agents de maîtrise)	<6 mois	3 semaines	3 semaines
	6 mois à 2 ans	1 mois et 15j	2 mois et 15j
	>2 ans	2 mois et 15j	3 mois
5 (Cadre non dirigeants)	<6 mois	1 mois	1 mois
	6 mois à 2 ans	2 mois	3 mois
	>2 ans	3mois	3 mois
6 (Cadres dirigeants)	<6 mois	De gré a gré	De gré a gré
	6 mois à 2 ans		
	>2 ans		

## LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi.

Ces deux heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié. Ces absences pour recherche d'emploi pendant la période de préavis seront rémunérées.

Catégorie	Ancienneté Moins de 6 mois	Ancienneté De 6 mois à 2 ans	Ancienneté Plus de 2 ans
1 et 2	6 heures	12 heures	40 heures
3	12 heures	24 heures	40 heures
4 agent de maîtrise	18 heures	30 heures	40 heures
5 Cadres	24 heures	36 heures	40 heures
6 cadres dirigeants			



# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## Le travail de nuit

La mise en place du travail de nuit se justifie par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Sont visés les surveillants ou gardiens de nuit, les animateurs, les personnels affectés à la restauration, bar discothèque, le personnel de ménage, d'entretien et technique.

Est considéré comme travail de nuit tout travail de nuit entre 21h et 6 h pour les surveillants et gardiens de nuit, le personnel de ménage, d'entretien et technique.

Et entre 22 h et 7h du matin pour les animateurs, les personnels affectés à la restauration, au bar et à la discothèque, le personnel d'accueil et de réception.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit effectuée au moins 2 fois par semaine au moins 3h de son temps de travail quotidien pendant les périodes de nuit (entre 21 h et 6h ou 22h 7h en fonction des postes)
- soit au moins 300 heures de travail sur une période de 12 mois consécutif dans les plages horaires visées (entre 21 h et 6h ou 22h 7h en fonction des postes)

### Contreparties :

■ Toute heure de travail de nuit effectuée telle quelle est définie ouvre droit à un repos compensateur de 2% par heure de travail effectif de nuit effectuée. D'un commun accord, il est possible de rémunérer pour moitié sous forme de repos et pour moitié sous forme de salaire.



# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

■ Les contreparties sont également accordée aux travailleurs de nuit qui, lors d'astreinte, effectuent des interventions dans les plages horaires définies

■ Les repos doivent être pris par journée ou demi-journée dans les 6 mois maximum. Les dates de prise de repos sont fixées en accord avec l'employeur. Ils ne peuvent être pris entre le et juin et le 30 septembre.

## Durées maximales du travail de nuit

### *Durées maximales quotidienne*

La durée maximale quotidienne ne peut excéder 8 heures de travail effectif. Cette durée peut être portée à 10h de travail effectif pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle. En contrepartie, les salariés bénéficient d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement sans perte de salaire et avec la possibilité d'accorder cette contrepartie sous forme de salaire équivalent à 50% pour le personnel permanent et en totalité pour le personnel saisonnier.

### *Durée maximale hebdomadaire*

La durée maximale en moyenne sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures de travail effectif pour les travailleurs de nuit.

### La durée maximale hebdomadaire

Elle peut être portée à 44 heures pendant les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle et pour l'activité de surveillants et de gardiens de nuit.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## Les astreintes

Les salariés concernés par les astreintes sont les ouvriers de maintenance, les ouvriers qualifié, les salariés en charge de la permanence d'accueil ou téléphonique, le concierge ou le surveillant et les cadres.

Un calendrier indiquant les astreintes doit être communiqué aux salariés 1 mois à l'avance et peut être modifié moyennant un délai de prévenance de 7 jours sauf circonstances exceptionnelles.

### **Attention , entrent dans le domaine de l'exceptionnel :**

- Les arrivées et les départs importants de clients
- Les retards ou décalages dans les arrivées ou les départs
- Les conditions météo
- De manière générale : toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différé
- Le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues de personnel

Pour les salariés la modification du calendrier est possible lorsque des circonstances exceptionnelles surviennent en cas d'urgence personnelle et familiale, imprévisible. Le salarié doit alors fournir un justificatif.



# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## *La rémunération des interventions*

Les interventions réalisées pendant une période d'astreinte sont rémunérées sur la base de la durée réelle de l'intervention avec majoration pour les heures supplémentaires éventuelles. Si le salarié effectue l'astreinte à son domicile situé à l'extérieur du camping, le temps de trajet nécessaire à l'intervention est pris en compte comme du temps de travail.



## *Intervention durant un jour de repos*

Si une intervention a lieu durant un jour de congé le salarié récupère un repos d'une durée égale au temps d'intervention.

## **Contrepartie**

Les salariés en astreinte bénéficient d'un avantage en nature (logement ou véhicule), soit un repos supplémentaire, soit une indemnité forfaitaire fixée d'un commun accord ou tout autre avantage prévu par accord d'entreprise.

## **Planning et horaire de travail**

Conformément aux dispositions légales, un horaire de travail daté et signé par l'employeur doit être affiché dans l'établissement de manière à ce qu'il soit visible par les salariés. Il indiquera pour chaque journée, la répartition des horaires de travail (les heures de début et de fin) pour chaque catégorie de salariés.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

## Temps de repos entre deux jours de travail

### *Le temps de repos quotidien*

Le temps de repos quotidien est de 11h il peut cependant être réduit de 11 h à 9 heures en cas de surcroît temporaire et exceptionnel d'activité.

Contrepartie :

Le salarié bénéficie de 2 heures supplémentaires de repos le lendemain de l'intervention ou au plus tard dans la semaine qui suit.

### Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est 1 jour et demi consécutif ou non (la demi-journée ne peut excéder 5 heures). Ce repos ne peut être suspendu, sous réserve, concernant la journée de repos qu'elle ne soit pas suspendue plus de 3 fois au cours de la période juillet -Aout.

Les jours et demi-journée de repos non pris et travaillés dans le cadre de la saison donne lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.





SERVICES

SENGAGER POUR CHACUN  
AGR POUR TOUS

REJOIGNEZ-NOUS !



# LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

## Les contrats à temps partiels représentent 15% des contrats de la branche.

Les plus fortes proportions de temps partiels concernent les salariés permanents qui réalisent les activités de ménage (35%) et d'animation. (Chiffres Agefos PME 2012).

### Le travail à temps partiel

Le personnel des services de ménage/propreté et d'accueil/réception dans la convention HPA bénéficie d'une dérogation à la durée minimale du travail à temps partiel, ramenée à 7 h par semaine.

En contrepartie, les salariés ont droit :

- Au regroupement des heures de travail sur des journées de 7 h ou demi-journées de 3 h 30 minutes.

- A une majoration des heures complémentaires (heures effectuées en plus de la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail) de 20 % dans la limite de 10 % de la durée contractuelle de travail et de 30 % dans la limite de 33 % de la durée contractuelle de travail.

- A une limitation des coupures quotidiennes (1 coupure par jour, de maximum 2 h pour les contrats à 7 h par semaine, et 2 coupures par jour pour les contrats supérieur à 7 h par semaine).



# LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

## *Avenant complément d'heures*

Il est possible d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiels, y compris jusqu'à un temps plein, par avenant au contrat de travail. Pour cela, il faut respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (pouvant être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles). En cas de délai réduit, le salarié bénéficiera en sus d'une contrepartie financière ou en repos de 6%. La durée d'application de chaque avenant « complément d'heures » est limitée à 15 jours ouvrés, renouvelable pour la même durée. Pour un CDI, le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à 8 par an. Ce nombre est proratisé pour un salarié en CDD selon la durée du contrat.



## *Rémunération des heures complémentaires*

Les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail. Ces heures sont majorées (hors dispositions spécifiques au point A ci-dessus) :

- à 10 % dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire de travail
- à 25 % dans la limite de 33 % de cette même durée

■ à 30% pour les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par un avenant « complément d'heures ».

En cas de passage à temps plein, il est fait application des majorations pour heures supplémentaires au-delà de 35h/semaine.

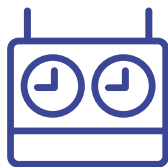
### *Travail à temps partiel modulé*

Il est possible de moduler la durée de travail pour les salariés à temps partiels, quelle que soit leur qualification et pour tous les services, qu'ils soient en CDD ou CDI (y compris les saisonniers).

La période de référence est annuelle ou sur une période inférieure pour les CDD qui doit alors être de la durée du CDD. La durée mensuelle est au minimum de 24 h (hors dérogations), et la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 34 h 30 minutes. De plus, la durée du travail minimale sur une journée est de 3 h 30.

Une programmation indicative fixant les périodes de travail et la répartition des horaires, sur l'année ou une période inférieure (pour les CDD) doit être annexé au contrat de travail ou doit faire l'objet d'un avenant.

Le salarié devra être informé individuellement et de manière écrite pour toute modification d'horaires au moins 7 jours ouvrés avant. Ce délai peut être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles.



## LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

La rémunération d'un salarié à temps partiel modulé est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévue dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois. Les heures réellement effectuées sont contrôlées selon des modalités pratiques liées à l'entreprise et sont reportées sur le bulletin de paie, possiblement avec un mois de décalage.

Au plus tard 1 mois avant la fin de la période annuelle de modulation, un bilan du temps de travail effectué doit être réalisé :

■ Si la durée de travail hebdomadaire moyenne est supérieure à celle prévue dans le contrat de travail, cette dernière est modifiée par la durée moyenne réellement travaillée. Dans ce cas un préavis de 7 jours doit être respecté et l'accord du salarié est obligatoire. Les heures dépassant la durée moyenne prévue font l'objet d'une contrepartie fixée à 25 %.

■ Si la durée moyenne hebdomadaire est inférieure à celle prévue dans le contrat, les heures non travaillées peuvent être récupérées dans le mois suivant l'arrêt des comptes. Sinon elles sont acquises au salarié.



**Pour connaître le salaire minimum, il faut d'abord déterminer sa classification à l'aide de la grille de classification des emplois.**

## Classification

La grille de classification des emplois a pour objet de fixer les règles de classement des emplois et favoriser l'évolution professionnelle de chaque salarié(e), quelle que soit la nature de son contrat de travail et son statut initial.

Dans la branche HPA, elle est fondée sur 3 critères principaux :

- 1.** Le type d'activité et le niveau de technicité : ce critère caractérise le niveau de complexité des tâches et opérations demandé à l'intéressé(e)s, ainsi que l'étendue des techniques et savoirs-faire à mettre en œuvre ;
- 2.** La responsabilité et l'autonomie : ce critère correspond au niveau de liberté dont dispose le ou la salarié(e)s dans l'accomplissement de son travail dans le cadre des directives générales ou particulières données par son responsable hiérarchique ou l'employeur. Il permet d'évaluer la fréquence des contrôles et des interventions hiérarchiques ;
- 3.** Les compétences requises en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle : il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaire, que celui-ci soit acquis par la formation initiale ou la formation durant la vie professionnelle, ou par l'expérience professionnelle.

# LA RÉMUNÉRATION ET LES CERTIFICATIONS

Catégorie	Coefficient	Type d'activité	Responsabilité	Compétences requises par diplôme
		Niveau de technicité	Autonomie	ou expérience professionnelle
<b>Catégorie I</b>				
Employés, ouvriers F/H	De 100 à 120	Position 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 ou sans expérience professionnelle niveau 1 EN
	De 105 à 120	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi		Niveau 2 EN ou formation spécifique (ex. : formation SEA)
<b>Catégorie II</b>				
Employés, ouvriers F/H	De 110 à 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 EN (ex. :CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente
<b>Catégorie III</b>				
Employés, ouvriers F/H	De 120 à 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
	De 130 à 180			
	De 140 à 180			

# LA RÉMUNÉRATION ET LES CERTIFICATIONS

Catégorie	Coefficient	Type d'activité	Responsabilité	Compétences requises par diplôme
		Niveau de technicité	Autonomie	ou expérience professionnelle
<b>Catégorie IV</b>				
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 1  De 170 à 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 dès la décision prise	Niveau 3 ou 4 EN (Bac, formations spécifiques équivalentes) ou expérience professionnelle équivalente
Techniciens,	Échelon 2	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction. Emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux. Expérience acquise échelon 1	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes. Contrôle discontinu de son activité. Bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle	Idem échelon 1 + expérience professionnelle



# LA RÉMUNÉRATION ET LES CERTIFICATIONS

Catégorie	Coefficient	Type d'activité	Responsabilité	Compétences requises par diplôme
		Niveau de technicité	Autonomie	ou expérience professionnelle
<b>Catégorie V</b>				
Cadres non dirigeants F/H	Position 1	Responsabilité et animation d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du camping	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. Bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Niveaux 6 et 7 EN ou diplômes spécialisés ou expérience professionnelle équivalente
	Position 2	Direction avec ou non délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'entreprise ; a 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 ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la position 1 ci-dessus ou équivalentes



## Salaires minima

Le salaire minimum est déterminé selon la formule suivante :

**Salaire indice 100 + [(coefficient hiérarchique -100) \* Valeur du point]**

Les montants en vigueur (au 01/10/2024) sont :

■ 1800,86 € pour le salaire indice 100 (pour 151,67h par mois et sous réserve du respect du SMIC en vigueur)

■ 5,44 € pour la valeur du point, ce qui donne donc :

$1800,86 + [(coefficient\ hiérarchique -100) * 5,44]$

Exemple : un salarié dont les missions principales seraient l'accueil des touristes et la gestion des inscriptions aurait un coefficient minimum de 110.

Le salaire minimum pour un temps plein est ainsi de :

■ part du coefficient  $> 100 = 110 - 100 = 10$

■ soit en euros  $= 10 * 5,44 = 54,4$  €

■ salaire minimum  $= 1800,86 + 54,4 = 1855,26$  €

### Important :

La grille de salaires minima est négociée tous les ans et les revalorisations éventuelles si accords interviennent (extension).

Vous trouverez la grille des salaires minima actualisée sur notre site internet :



services.cfdt.fr  
> Hôtellerie de plein air

## Jours fériés et congés spéciaux

**En l'absence de disposition dans la convention collective concernant les jours fériés et l'attribution de congés légaux pour événements familiaux ce sont les dispositions du code du travail qui s'applique :**

### *Jours fériés :*

L'article L3133-2 du Code du travail stipule que :  
*« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise ».*

### *Congés pour événements familiaux*

Les salariés sur justificatif, bénéficient pour événements personnels d'autorisations d'absences exceptionnelles payées sans conditions d'ancienneté article L 3142-1 et L3142-4 du code du travail :

- Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;

## JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

- Trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.  
Les jours de congés sont des jours ouvrables.

### *Les congés spéciaux non rémunérés :*

- Congé spécial étudiant pour les examens : 5 jours non rémunérés tous les 60 jours ouvrables travaillés;
- Congé pour enfant malade, non rémunéré. Il est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.



# JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

## *Les congés payés.*

La fraction continue de 12 jours ouvrable de congés ne peut pas être prise entre le 1er juin et le 30 septembre. En cas de modulation, il est possible de caler la période de référence pour l'acquisition des congés payés sur la période de modulation.

## *Le repas*

L'employeur a la possibilité de choisir entre différentes options :

- Attribuer des titres-restaurants
- Attribuer des primes de panier
- Proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles
- Proposer toute autre formule ou mixer plusieurs d'entre elles.



## Durée de la pause repas :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause. Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera payé.

Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas payé. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres restaurant, le temps du repas ne pourra être inférieur à 60 minutes, sauf dans le cas où ces titres sont utilisables dans l'entreprise.

## Fonds d'action sociale

Créé à l'initiative des partenaires sociaux de la branche, et en particulier de la CFDT, le fonds d'action du régime Prévoyance soutient concrètement les salariés et leurs familles grâce à des aides financières dédiées.

### Des aides concrètes pour vous soutenir :

- Garde d'enfant (0-3 ans) : jusqu'à 600€ / an / enfant
- Centre de loisirs : jusqu'à 250€/an/enfant
- Abonnement sportif : 50% pris en charge, jusqu'à 200 € / an
- Accident de la vie : jusqu'à 3 000€ (80 % des frais restant à charge)
- Catastrophe naturelle : aide exceptionnelle accordée par la commission paritaire

Ces aides s'adressent aux salariés des entreprises adhérant au régime mutualisé de prévoyance recommandé par la branche et assuré par Malakoff Humanis.

**NB :** Les aides sont soumises à des conditions d'éligibilité et leurs montants peuvent évoluer en fonction des négociations.

*Retrouvez toutes les informations et modalités de demande sur la page dédiée ou en scannant le QR Code*



*<https://univers.malakoffhumanis.com/ccn-hpa>*

## Régime recommandé Prévoyance et Frais de santé HPA

Les partenaires sociaux de la branche Hôtellerie de Plein Air ont mis en place un régime collectif obligatoire de frais de santé et de prévoyance, recommandé avec l'offre de **Malakoff Humanis**.

Cette solution permet aux entreprises de respecter leurs obligations conventionnelles tout en bénéficiant d'un dispositif mutualisé, simple et pérenne, constituant un élément clé de la protection sociale dans la branche HPA.

Bénéficiez d'une solution clé en main, qui couvre à la fois les frais de santé et les risques liés à la prévoyance (maintien de salaire, invalidité, décès...), pour l'ensemble des entreprises et des salariés (cadre et non cadre) sans condition d'âge, ni d'état de santé.



*Pour en savoir plus sur les offres recommandées CCN HPA Prévoyance & Frais de santé :*



*<https://www.malakoffhumanis.com/entreprises/conventions-collectives-nationales/hotellerie-de-plein-air/>*



*[www.malakoffhumanis.com/entreprises/conventions-collectives-nationales/hotellerie-de-plein-air-prevoyance](http://www.malakoffhumanis.com/entreprises/conventions-collectives-nationales/hotellerie-de-plein-air-prevoyance)*

# Aux côtés des salariés de l'Hôtellerie de plein air confrontés au deuil

Lorsqu'un salarié de l'Hôtellerie de plein air, couvert par le régime de prévoyance de sa branche professionnelle, décède, le bénéficiaire désigné (très souvent le conjoint) perçoit un capital et les enfants, une rente OCIRP Éducation (versée jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, en cas de poursuite d'études).

Chaque rente OCIRP ouvre droit à un accompagnement social dédié, pour aider les familles à se reconstruire après le décès. L'OCIRP y contribue sur ces fonds propres, à hauteur de quatre millions d'euros par an.

## Un accompagnement social proactif et des services adaptés

### Avec le dispositif Vivre après®

- Pour tous les membres du foyer endeuillé, un soutien immédiat.
- Un suivi et une assistance, sur les 12 mois suivant le décès.
- Un coordinateur dédié : écoute, conseils, orientation et adaptation du projet de vie.



# OCIRP

*Engagés pour l'autonomie !*

## **Au-delà d'un an, à destination de l'enfant orphelin**

- Sécuriser son parcours de vie.
- Être soutenu psychologiquement.
- Faciliter son quotidien.
- Être autonome.

## **Parmi les services proposés**

Assistance juridique, soutien scolaire, appui à l'orientation ou aides à la mobilité : un ensemble de services concrets pour sécuriser le quotidien et préparer l'avenir, dans la durée.

## **En complément de cet accompagnement, sont accessibles à tous gratuitement**

- **L'association Dialogue & Solidarité** : des espaces d'écoute et de partage pour ne pas rester seul face au deuil.

➔ [dialogueetsolidarite.fr](https://dialogueetsolidarite.fr)

- **La Deuilothèque** : des ressources pour comprendre le deuil et trouver des repères.

➔ [deuilotheque.fr](https://deuilotheque.fr)

in X YouTube Instagram | [ocirp.fr](https://ocirp.fr)



## SPÉCIAL SAISONNIERS



Les saisonniers sont des centaines de milliers à travailler tous les ans en France dans le secteur des HCR. Malheureusement, nombreux sont ceux qui tombent dans les pièges et les arnaques rencontrés dans ce secteur.

La **CFDT** a donc choisi d'inclure dans le guide HCR des pages spéciales sur l'emploi saisonnier.

Forte de son expérience sur le terrain depuis de nombreuses années, la **CFDT** avertit et informe les saisonniers de leurs droits.

**Ce guide est donc précieux !**

Android



Au moindre doute sur la régularité concernant les dispositions légales applicables, n'hésitez pas à prendre contact avec la **CFDT**, nous sommes à votre écoute.

### Dispositions spéciales pour les salariés saisonniers

IOS



Les travailleurs saisonniers sont des salariés employés sous contrat à durée déterminée. S'ils bénéficient d'une majorité des règles applicables aux CDD, il n'en reste pas moins qu'en raison de la nature de leur emploi, ils obéissent à des règles bien particulières.

**Attention :** Un contrat saisonnier d'une durée supérieure à 9 mois doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.



## Qu'est-ce qu'un travailleur saisonnier ?

Le travailleur saisonnier est un salarié employé dans les établissements saisonniers ou permanents pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique.

Autrement dit, le travailleur saisonnier peut être embauché :

- dans un établissement saisonnier, c'est-à-dire dont l'ouverture ne dépasse pas 9 mois par an ;
- dans un établissement permanent, mais dont l'activité est plus importante du fait de la saison. Dans ce cas, la durée du contrat saisonnier ne doit pas être supérieure à 9 mois.

Le contrat est d'une durée minimale de 1 mois.

## Le contrat de travail

Le contrat est obligatoirement écrit et doit être signé au plus tard dans les 2 jours qui suivent l'embauche.

**Attention :** À défaut de contrat écrit signé, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

## ■ Que doit mentionner le contrat de travail ?

L'employeur doit obligatoirement remettre au saisonnier un contrat de travail écrit où doivent figurer obligatoirement les mentions suivantes :



La CFDT revendique l'extension de la prime de précarité à l'ensemble des contrats de courte durée, y compris les contrats saisonniers



La CFDT revendique l'extension de la prime de précarité à l'ensemble des contrats de courte durée, y compris les contrats saisonniers



La CFDT revendique la généralisation du contrat de travail saisonnier avec droits à renouvellement, garantissant la réembauche d'une saison à l'autre dans les secteurs du Tourisme, de l'Hôtellerie et de la Restauration. Ce contrat, devrait progressivement devenir la norme unique pour les saisonniers

- le motif du contrat ;
- la désignation de l'emploi qui va être occupé, le niveau et l'échelon correspondant à la convention collective des Hôtels Cafés Restaurants si celle-ci s'applique (la convention collective applicable doit être indiquée) ;
- la date à laquelle le contrat débute et prend fin dans le cas d'un contrat de date à date ;
- la durée minimale du contrat si le contrat est sans terme précis ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant du salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance obligatoire.

■ **Deux types de contrat sont possibles**

Il est possible d'embaucher un saisonnier soit avec un contrat de date à date, soit sans terme précis :

• Contrat de date à date

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, à l'intérieur de la saison (par exemple, de 2 ou 3 mois). Il est possible de renouveler ce contrat, mais uniquement une fois, et pour une durée déterminée.

• Contrat sans terme précis

Le contrat est prévu pour toute la durée de la

saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

Dans tous les cas, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois.

### ■ La période d'essai

**Le contrat saisonnier peut prévoir une période d'essai mais celle-ci n'est pas obligatoire.**

### ■ Possibilité d'une clause de reconduction

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction. Cette dernière prévoit la possibilité de réembaucher le salarié pour la saison suivante. Toutefois, il faut que l'employeur ou le salarié confirme, l'année suivante, sa volonté de renouveler le contrat au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception. Sans cette confirmation dans les délais, la clause de reconduction devient caduque. Il convient donc de faire très attention à cette procédure si vous voulez être assuré de retrouver votre emploi la saison prochaine.

### ■ Transformation du CDD en CDI après 3 saisons

Un contrat saisonnier conclu pendant 3 années consécutives et qui couvre toute la période d'ouverture de l'établissement, pourra être

#### Exemple :

Un salarié qui a travaillé en 2022, 2023 et 2024 du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre (pendant les périodes d'ouverture de l'établissement) peut prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ce qui signifie que l'employeur ne peut plus se séparer du salarié sans respecter la procédure de licenciement.



La CFDT revendique l'encadrement strict de la saisonnalité dans le temps, en définissant une date de début et une date de fin de saison. Cette mesure vise à éviter que les employeurs n'embauchent en fonction de la météo ou du taux de remplissage



La CFDT revendique la mise en place de contreparties aux contrats saisonniers et le respect rigoureux des conventions collectives

considéré comme un contrat à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

#### ■ Impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé. Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- accord entre l'employeur et le salarié ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure (incendie, cataclysme naturel).

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.

En dehors de ces hypothèses, la rupture du contrat entraîne des sanctions pécuniaires :

- si c'est l'employeur qui met fin au contrat saisonnier, il peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à la fin de son contrat ;
- si c'est le salarié qui s'en va avant la fin de son contrat, il peut être obligé à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ce sont les conseillers prud'hommes qui évaluent le montant des dommages et intérêts.

### ■ Ancienneté

Pour calculer l'ancienneté, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

### ■ 10 jours fériés dont 6 jours fériés garantis en plus du 1<sup>er</sup> mai

Voir le chapitre Jours fériés de la première partie du guide pour avoir la définition des jours fériés garantis.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat saisonnier dans les établissements permanents doivent justifier de 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise, pour bénéficier en plus du 1<sup>er</sup> mai des jours fériés garantis, au prorata de la durée du contrat de travail (arrondis à l'entier supérieur).

### ■ Indemnité de congés payés

Le salarié saisonnier a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le contrat saisonnier est un contrat atypique et ne donne pas droit à la prime de fin de contrat.

## Les conditions de travail

### ■ Travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié

### Exemple :

Un saisonnier qui a 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise et est titulaire, cette année, d'un contrat de 5 mois aura droit à 3 jours fériés garantis (5 mois multipliés par 5 et divisés par 12 = 2,08 arrondis à l'unité supérieure, soit 3 jours).



La CFDT revendique la création d'une plateforme de renseignements facilement accessible (maison virtuelle des droits au service des saisonniers, application mobile, etc.) pour informer les salariés sur les questions de logement, de formation et de leurs droits en général

qui accomplit sur une période d'un trimestre civil 70 heures (règle relative aux établissements saisonniers et aux salariés saisonniers des établissements permanents).

La contrepartie au travail de nuit est de 2 jours de repos compensateur par an pour les salariés à plein temps sur un poste de nuit.

### ■ Le repos hebdomadaire

Comme tous les salariés du secteur, les saisonniers ont droit à 2 jours de repos hebdomadaire. Mais ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive : ce peut être 1 journée et 2 demi-journées, sachant que la convention collective nationale permet de suspendre tout ou partie de ce repos selon des modalités particulières pour les saisonniers.

### ■ Possibilité de reporter le repos hebdomadaire

L'employeur peut reporter les jours de repos des saisonniers. Il doit cependant respecter les règles suivantes :

- donner une journée de repos par semaine, qui peut être suspendue 2 fois par mois maximum, et dans la limite de 3 fois pendant la saison ;
- quant aux 2 demi-journées de repos hebdomadaire, elles peuvent être différées et reportées dans la limite de 4 jours par mois, par journée entière ou demi-journée. Ce qui, dans un mois comportant 4 semaines, permet de reporter toutes les demi-journées de repos. Tous les jours de repos suspendus devront

être compensés par journée entière au plus tard à la fin de la saison, et si ça n'est pas possible, ils seront payés en fin de saison.

Donc, si l'on applique l'ensemble de ces dispositions, l'employeur peut demander au saisonnier de travailler 3 semaines d'affilée sans aucun repos hebdomadaire. En effet, si l'on diffère pendant 1 mois les 2 journées de repos plus toutes les demi-journées, cela donne 3 semaines consécutives de travail. Mais cela n'est possible qu'une seule fois pendant la saison !

#### Attention :

En plus de la compensation en temps ou en argent de ce repos hebdomadaire reporté, il ne faut pas oublier le paiement des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées chaque semaine. En effet, si l'employeur reporte le ou les jours de repos du saisonnier, c'est pour le faire travailler plus, et par conséquent cela donne lieu au paiement d'heures supplémentaires selon les seuils indiqués dans la première partie du guide (Voir partie durée du travail et aménagement du temps de travail).

#### ATTENTION

**Nombreux sont les saisonniers qui se font littéralement arnaquer parce qu'ils méconnaissent leurs droits et ne notent pas leurs heures de travail effectuées.**

**Il est donc très important pour un salarié saisonnier d'utiliser le document de contrôle de la durée du travail.**

**La plupart des litiges enregistrés par la Cfdt pour les saisonniers ont pour cause des heures non payées ou non majorées.**

**Prenez donc les devants !**

## CONTACTER LA CFDT

Mme     M<sup>lle</sup>     M<sup>r</sup>

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Code postal : .....

Ville : .....

Téléphone : .....

Mobile : .....

E-mail : .....

Entreprise : .....

### Nb salariés :

<10     <50

50 à 200     > 200

### Temps de travail :

Complet

Partiel ..... %

### Adhérer en ligne



### Je souhaite adhérer au syndicat CFDT à dater du :

..... / ..... / .....

Ma cotisation correspond à 0,75% du salaire mensuel net. Je bénéficie des services réservés aux adhérents.

### Salaire mensuel net

..... €

### Cotisation mensuelle

..... €

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Date : ..... / ..... / .....

Signature :

A renvoyer à la **Fédération des Services CFDT**

11 rue de Cambrai, Bâtiment A - 75019 Paris ou [services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr)

Cfdt:

# RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

CFDT.FR

**ADHÉRER À LA CFDT  
C'EST AVOIR  
UN SERVICE  
À LA CARTE  
AVEC  
UNE RÉDUCTION  
D'IMPÔTS DE **66%**  
REJOIGNEZ-NOUS :)**



**SERVICES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DU SALARIÉ

## Hôtellerie de Plein Air - HPA



**Fédération des Services CFDT**

11 rue de Cambrai  
Artois, Bâtiment A  
75019 Paris

Tél. : 01 48 10 65 90  
E-mail : [services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr)



Edition 2026



[SERVICES.CFDT.FR](http://SERVICES.CFDT.FR)

[@CFDTServices](https://www.instagram.com/CFDTServices)