

 <p>SNEPL SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE PLONGÉE LOISIR</p> <p>SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO</p>	<p style="text-align: center;">ACCORD BILATERAL FILIERE PLONGEE LOISIR</p> <p style="text-align: center;">TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009</p>	 <p>UL CGT DE MONTREUIL 24 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL</p>
<p>Page 1 sur 18</p>		<p>Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER</p>
<p>Rédacteur : Thierry Doll Date de Réalisation 23-06-2009</p>		

Pour une contractualisation saisonnière des moniteurs de plongée ou « d'aides techniciens » (agents d'accueil, technicien de gonflage, personnels d'entretien, équipage des navires de plaisance...) **embauchés dans les centres de plongée du SNEPL.**

Cette convention exclut les stagiaires en entreprises (régis par la Loi n°2008-96 du 31 janvier 2008) les capitaines de Marine Marchande embauchés pour cette fonction, les salariés régis par une autre convention fonction de l'emploi tenu dans l'entreprise.

Préambule

Les dispositions de la présente convention recueillent l'assentiment plein et entier des parties signataires. Elle s'applique dans les entreprises adhérentes au Syndicat National des Entreprises de Plongée Loisir et de fait à l'ensemble des salariés y travaillant.

Toutefois, sa mise en oeuvre ne sera effective qu'après confirmation par l'Etat de sa conformité avec les textes en vigueur.

Il conviendra en outre de vérifier auprès des services de l'Etat de son engagement de faire bénéficier en cas de force majeure, les entreprises de la branche des allocations d'aides publiques au titre du chômage partiel à compter de la date maximale d'embauche.

Synthèse

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...)¹. Cette variation d'activité est indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié.

De même, ils peuvent comporter une clause de priorité d'emploi au titre de l'année N+1.

¹ Cass soc 12-10-1999 Bul off 199 n° 373

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 2 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009

1 Le travail illégal est un délit

Le travail illégal revêt différentes formes :

- **Dissimulation de salarié** : par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non délivrance du bulletin de paie.
- **Dissimulation d'heures travaillées** : par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué ; par paiement par prime des heures réellement effectuées.
- **Dissimulation d'activité** : par défaut de déclaration à la chambre de commerce et d'industrie (pour les sociétés) ou à la chambre des métiers (entreprises en nom personnel).

DROITS DES SALARIES : les salariés dissimulés peuvent demander, devant le conseil de prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur en cas de rupture du contrat de travail.

CONTROLE : il est effectué par l'inspection du travail et par les agents de l'URSSAF, qui peuvent interroger les salariés sur les horaires réels de travail.

SANCTIONS : le travail dissimulé est punissable de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45 000 euros, et en particulier d'une interdiction d'exercer l'activité professionnelle et la confiscation des matériels.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 3 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

2 L'embauche

a. Déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

L'embauche de tout salarié - y compris en extra - ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l' U.R.S.S.A.F.

Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.U.E.

b. Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche, ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, par les services de santé au travail compétents.

3 Contrat de travail

a. Le contrat saisonnier

Durée :	comprise entre 3 (trois) et 8 (huit) mois.
Contrat :	obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat (saison).
Remise :	par l'employeur, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.
Rupture :	soit par accord des parties, soit à l'initiative de l'employeur si faute grave du salarié, ou à l'initiative du salarié s'il peut justifier d'une embauche en C.D.I, soit par la démission.
Priorité d'emploi :	possibilité d'y inclure une clause de priorité d'emploi pour la saison suivante (N+1). L'une ou l'autre des parties (ou les deux) devra confirmer par lettre recommandée dans les délais conventionnellement impartis par les présentes. En cas de non-confirmation, la clause est réputée caduque. La priorité d'emploi est acquise au terme d'une première saison concluante.

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 4 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

b. La clause de reconduction (priorité d'emploi)

Article L1244-2

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

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

Le contrat de travail peut donc comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre.

Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée : la rédaction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié.

La présente convention applicable aux entreprises adhérentes du SNEPL impose à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de lui assurer une priorité d'emploi pour la même saison de l'année suivante (N+1).

Cette priorité d'emploi est notifiée au salarié pour l'année N +1, à minima quinze jours ouvrables avant la fin de son contrat en court. Le salarié a, à la date de notification (remise en main propre contre décharge, LRAR) de sa priorité d'emploi pour l'année N+1, 8 jours pour faire connaître sa décision à l'employeur (remise en main propre contre décharge, LRAR).

En l'absence de cette notification, ou de la réponse du salarié la prime dite de précarité est due par l'employeur, la clause de priorité d'emploi étant nulle et non avenue.

Un alinéa sur cette possibilité de reconduction d'emploi à l'année N+1 devra figurer au contrat de travail proposé au salarié à l'année N.

L'article L. 122-3-4 du code du travail français dispose que :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. »

Le montant de la prime de précarité équivaut au minimum à 10 % de la rémunération totale brute due. Elle n'est pas versée en cas de rupture anticipée du contrat par le

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 5 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

salarié, de rupture du contrat due à une faute grave du salarié ou refus du salarié, de conclure un CDI.

Statut fiscal de la prime de précarité :

Impôt sur le revenu : imposable en totalité

Charges salariales : assujetties en totalité

CSG et CRDS : assujetties en totalité

Cette prime doit apparaître comme faisant partie du salaire brut dans le dernier bulletin de salaire.

Annulation de la clause de priorité d'emploi :

Par le salarié :

A notification de la proposition de priorité d'emploi par l'employeur, et dans les huit jours faisant suite à cette notification par LRAR ou par remise de récépissé, le salarié fait connaître à l'employeur son refus de bénéficier de la priorité d'emploi pour la saison N+1. Ce refus du salarié entraîne le versement de la prime de précarité.

Avec un préavis de 6 (six) mois avant le début de la saison N+1 pour motif personnel notifié par le salarié à l'employeur par LRAR. Cette annulation par le salarié ne donne pas droit au versement de la prime de précarité.

Sans préavis : En cas d'embauche en CDI (le salarié fournit à l'employeur à minima une promesse d'embauche), cette annulation par le salarié ne donne pas droit au versement de la prime de précarité.

En cas de maladie ou d'accident, empêchant l'agent de prendre son poste à la date prévue, ce dernier doit informer l'employeur de la durée prévisible de son absence en lui transmettant un certificat médical ou arrêt de travail indiquant la date prévisible de reprise.

L'employeur peut recourir durant cette période à tout Contrat de Travail pour pallier à l'absence de l'opérateur. L'agent en Contrat à Durée Déterminée de type Saison reprenant son poste avant la date de fin de son contrat (à minima quinze jours avant la fin de contrat) donne obligation à l'employeur de proposer l'emploi à N+2 suivant les modalités prévues au § 3-b ci dessus. L'agent en Contrat à Durée Déterminée de type Saison, ne reprend pas son poste ou reprend son poste moins de quinze jours avant la fin de son contrat. ; L'employeur est dégagé de l'obligation de proposition de priorité d'emploi à N+2.

Par l'employeur :

Non remise de la notification de priorité d'emploi pour la saison N+1, quinze jours avant la fin de contrat saisonnier de l'année N. La non notification de la clause de priorité d'emploi par l'employeur donne obligation à l'employeur de verser au salarié la prime de précarité.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 6 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Avec un préavis de deux (02) mois avant le début de la saison N+1, l'employeur fait connaître au salarié l'annulation de la clause de priorité d'emploi au salarié. Cette annulation ne peut intervenir que pour motif réel et sérieux et en particulier aux exigences de l'Art L1235-9 du CT (motif économique). Cette situation entraîne le versement de la prime de précarité, due au titre de l'année N à la date de notification par l'employeur au salarié (date du courrier en LRAR).

En cas de chômage partiel

En cas de persistance de la force majeure à la date maximale d'embauche, le personnel sera embauché à partir de cette date et une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel sera immédiatement faite auprès du préfet du département, via l'inspection du travail et des transports.

c. A la fin du contrat de travail, le salarié reçoit :

- Le solde des salaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10e du total des salaires bruts, plus une indemnité compensatrice de congé conventionnel supplémentaire de 0,5 jour ouvrable par mois travaillé) ;
- Éventuellement, et à sa demande, le salarié, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.
- le certificat de travail ; le bulletin individuel d'accès à la formation et l'attestation ASSEDIC, fournie et remplie par l'employeur.
- le relevé du compte Droit Individuel de Formation du salarié titulaire du Contrat à Durée Déterminée de type Saison.

Tout litige individuel né de l'application du contrat de travail est de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de déclaration au greffe du Tribunal du Commerce de l'entreprise.

4 Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le travail des jeunes de moins de 16 ans est interdit, sauf pendant la moitié des vacances scolaires et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail (v. coordonnées p. 6).

- Le travail de **NUIT** des moins de 18 ans (entre 22 h et 6 h) est **interdit** (entre **20 h** et 6 h pour les moins de 16 ans). Toutefois, de 16 à 18 ans le travail de nuit peut-être autorisé de 22 h à 23 h 30 sur dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail.
- La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder **8 h**.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 7 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

- Le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de **12 heures consécutives** (14 h pour les moins de 16 ans).
- Le repos hebdomadaire doit être de **2 jours consécutifs**.
- Une pause de **30 mn** est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30.
- Les heures supplémentaires sont **interdites** (durée maximale : 35 h par semaine).
- Le travail des jours fériés est **interdit**.

5 La prévention des risques – santé – sécurité

a. Santé et sécurité des salariés

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité des salariés qu'il emploie. Outre la conformité des installations et des équipements de travail, il doit assurer une formation pratique à la sécurité aux nouveaux embauchés. Cette formation doit être renforcée pour les saisonniers.

Citons de façon non exhaustive : Sauveteur Secouriste du Travail (SST), Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAPE), utilisation et conduite à tenir sur une chaîne de gonflage (Air, Mélange), chaîne des secours au sein de l'établissement,....

En cas d'accident du travail - même sans arrêt de travail – une déclaration doit être adressée à la C.P.A.M. dans les 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'Art R. 4121-4 du Code du travail l'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs le document unique d'évaluation des risques, et d'afficher dans les lieux de travail les modalités d'accès des travailleurs au document unique.

Le salarié en prendra connaissance et notifiera à l'employeur par un émargement sur le registre prévu à cet effet de son information sur les risques liés à son environnement de travail.

b. Equipement de Protection Individuel

L'employeur s'assure de la mise à disposition du salarié d'Equipement de Protection Individuel en état, et correspondants aux travaux qui sont confiés au salarié.

Le salarié convient que ces EPI restent la propriété de l'employeur à l'issue de son contrat de travail. Il y apportera tout le soin nécessaire à son bon fonctionnement et signalera tout vice de fonctionnement, sans délais, à son employeur.

<p>SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD</p>	<p>TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009</p>	<p>SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009</p> <hr/> <p>Page 8 sur 18</p> <hr/> <p>Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER</p>
---	--	---

A ce jour, pour la seule activité plongée loisir (travail en situation d'Hyperbarie), sont concernés par la présente convention les Equipements suivants :

- ❖ Combinaison de plongée
- ❖ Gilet stabilisateur
- ❖ Appareils respiratoires individuels (Détendeurs)

Par ailleurs :

L'employeur mets à disposition du salarié les moyens nécessaires au contrôle et à l'interprétation des paramètres de la plongée.

c. Surveillance médicale renforcée (SMR)

Salariés concernés

- ▶ Les salariés affectés à certains travaux exigeants et qui comportent des risques déterminés.

Ces travaux peuvent comporter des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets (pris en application) de l'article L. 4111-6 (3°) du Code du travail. Les travaux déterminés par arrêté ministériel sont aussi visés. Par accords de branche étendus, les partenaires sociaux précisent les métiers et postes concernés et conviennent ainsi des situations qui nécessitent une telle surveillance, en dehors des cas prévus par la réglementation.

- ▶ Les salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- ▶ Les travailleurs handicapés ;
- ▶ Les femmes enceintes ;
- ▶ Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- ▶ Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

6 Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne. Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur, de lavabos, de douches et W-C à proximité immédiate.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 9 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

7 Les horaires de travail

Datés et signés par l'employeur, les horaires sont affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'inspecteur du travail.

Un document précise pour chaque salarié l'horaire journalier effectué, il est émarginé au moins une fois par semaine par le salarié concerné, et par l'employeur (ou son représentant).

Si le repos hebdomadaire est institué par roulement, un registre - mentionnant pour chaque salarié les jours de repos effectivement pris - doit être tenu.

8 Quelle durée du travail ?

Durée de présence hebdomadaire dans les Centres de plongée SNEPL

Elle est à minima de 35 h par semaine civile. En conséquence, toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires (*sur le régime des heures supplémentaires, voir ci-après*).

a. Heures supplémentaires

Définition

Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine constituent des heures supplémentaires.

Païement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent faire l'objet des majorations suivantes :

- 10% pour les heures effectuées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure ;
- 20% pour les heures effectuées de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure ;
- 50% à partir de la 44^{ème} heure.

Employeurs : déduction forfaitaire de cotisations patronales de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure.

Salariés : exonération de cotisations et exonération fiscale de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure.

Textes de référence :

Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007.

Circulaire ministérielle n° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007.

Lettre circulaire Acooss n°2007-122 du 24 octobre 2007.

Rémunérations concernées par la réduction salariale

- Pour les salariés à temps plein

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 10 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Sont concernées par la réduction salariale les rémunérations versées au titre :

- Des heures supplémentaires, c'est à dire les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité ;
- Des heures choisies, c'est-à-dire les heures effectuées, à la demande d'un salarié en accord avec l'employeur, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit cette possibilité ;

► Pour les salariés au « forfait annuel »

- Pour les salariés au forfait annuel en heures, sont concernées par la réduction salariale les rémunérations versées au titre des heures effectuées au-delà de 1607 heures ;
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, sont concernées par la réduction salariale les majorations de salaire versées au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

b. Repos compensateur de remplacement

Article L3121-24

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

c. Travail à temps partiel

Définition

Durée inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10ème de la durée fixée au contrat de travail sont majorées de 5%.

Salariés : exonération fiscale et cotisations sociales sur toutes les heures complémentaires.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 11 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Durées maximales journalières

	Travail de journée	Travail de nuit	En cas de modulation
Personne admise sur un permis expérimental (rec)		Sans Objet	
Moniteur de plongée		Sans Objet	
Autre personnel		Sans Objet	

Durées maximales hebdomadaires

	Travail de journée	Travail de nuit	En cas de modulation
Absolue		Sans Objet	
Sur 12 semaines consécutives		Sans Objet	

En attente de la fin des travaux engagés par le Ministère du Travail

portant sur la modification du

Décret n°90-277 du 28 mars 1990.

d. Repos quotidien

Il est de 11 heures pour les travailleurs saisonniers (avec 20 minutes de repos compensateur).

e. Repos compensateurs obligatoires

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41h hebdomadaires — dans les entreprises qui emploient plus de 20 salariés — ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire égal à 50 % du temps accompli au-delà de ce seuil.
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel (de 360 heures par an — ou bien 90 heures par trimestre pour les établissements n’ouvrant pas plus de neuf mois par an) ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 12 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Base horaire réglementaire = 35 h (Art L.3121-10 du CT)

	Entreprises de 20 salariés au plus (année N-1)	Entreprises > 20 salariés (année N-1)
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art L.3121-27 du Code du Travail)	Sans Objet	<i>Au delà de la 41^{eme} Heure</i> 50 %
Taux applicable		
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art L.3121-27 du Code du Travail)	Au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires	Au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires
Taux applicable	50 %	100 %

9 Le repos hebdomadaire pour les salariés de plus de 18 ans

a. Le repos est pris selon les modalités de la présente convention.

- il est de **2 jours, consécutifs ou non** (le 2ème jour peut être accordé en demi-journées). Lorsqu'il est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.
- le 2ème jour de repos peut être suspendu durant la saison à raison de 4 jours par mois et doit donner lieu à récupération ultérieure ou paiement.
- L'employeur peut en cas de force majeure, sous un préavis de quatre (4) heures (météo non favorable, avaries sur un des outils de production (compresseur, bateau...), mettre en repos le personnel. Cette disposition vient en diminution du droit hebdomadaire de repos et du total des repos compensateurs du salarié.
- Il en est de même dans le cas où l'employeur est incapable de fournir de façon temporaire du travail. Le salarié doit en être informé avant la fin de la journée précédant sa mise en repos par l'employeur.

Il est conseillé de tenir à jour un registre. Ce document précisera pour chaque salarié l'horaire journalier effectué, il est élargé au moins une fois par semaine par le salarié concerné et par l'employeur.

A ce jour, et sauf disposition contraire ultérieure (CCN ou autre accord collectif), les horaires de travail sont compris entre l'heure d'embauche et l'heure de débauche du salarié de l'entreprise (est inclus le temps d'habillage et de déshabillage), prévus au Contrat de Travail.

<p>SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD</p>	<p>TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009</p>	<p>SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009</p>
		<p>Page 13 sur 18</p>
		<p>Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER</p>

10 La rémunération

a. Minimum garanti par la présente convention

SMIC horaire, abattements possible pour les mineurs (16-17 ans : - 20 % ; 17-18 ans : - 10 %)

Ancienneté **cumulée** dans l'entreprise ou production de contrat de travail, feuille de salaire prouvant l'ancienneté :

Moniteurs de plongée sans responsabilités autres	
Moins de un an	SMIC + LOGEMENT (1)
Un an	Découlera des travaux entrepris dans le cadre du dossier : REMUNERATION / TACHES ACCOMPLIES menés conjointement.
Deux ans	
Trois ans	

(1) : ne sont pas concernés les salariés résidant dans un périmètre dont le rayon est inférieur à 75 kilomètres.

b. Le transport

Le présent item a pour objet de déterminer les conditions de prise en charge par les employeurs des frais de transport « domicile - lieu de travail » en instituant une indemnité de trajet « I.T » conformément à l'article L 3261-3 du Code du Travail.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes au SNEPL dont la résidence habituelle se situe à moins de 75 km de leur lieu de travail.

▪ CHAMP D'APPLICATION

Sont exclus du bénéfice de cet accord :

- Les salariés logés sur place par l'entreprise
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise
- Les salariés dont le lieu de travail est distant de moins de 500 mètres du domicile et qui ne supportent donc pas de frais de transport

Cette dernière clause ne pouvant s'appliquer aux personnes handicapées ou à mobilité réduite.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 14 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

▪ TRANSPORTS COLLECTIFS

Les abonnements aux transports collectifs urbains ou périurbains seront remboursés à 100 % (50 % obligatoire et 50 % complémentaire) sur présentation des justificatifs mensuels. Ce remboursement sera limité à 200 euros annuellement (année civile) sauf dans le cas où la partie obligatoire dépasse cette limite. Dans ce dernier cas, le remboursement sera égal à 50 % des frais engagés. Dans tous les cas, l'indemnité sera égale ou supérieure à 200 euros.

▪ TRANSPORTS INDIVIDUELS

Les salariés, hors les cas d'exclusion, qui sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel seront indemnisés suivant le barème suivant :

ZONE	Distance entre le domicile et le lieu de travail	Montant forfaitaire annuel	Montant forfaitaire mensuel
I	500 m à 5 kms	96 €	12 €
II	de 5 kms à 10 kms	144 €	15 €
III	de 10 kms à 20 kms	180 €	18 €
IV	> à 20 kms	240 €	20 €

Ces montants d'indemnité mensuelle sont à moduler au prorata des jours de présence du salarié dans l'entreprise.

Afin de privilégier les modes collectifs de transport le covoiturage sera préconisé en maintenant l'indemnité de trajet à chaque salarié.

▪ REGIME SOCIAL

La prise en charge des frais de transports publics, des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ou de l'indemnité de trajet par transports individuels est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite des frais engagés et de 200 euros par an et par salarié.

Pour toutes les clauses d'application la circulaire DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009 et la lettre-circ. ACOSS 2009-21 du 11 février 2009 s'appliquent.

La partie de l'IT supérieure à 200 euros qui sera soumise aux charges sociales en vigueur dans l'entreprise sera considérée comme un salaire brut.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 15 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Pour le salarié, ce remboursement n'est pas imposable mais ne peut se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les professions qui en bénéficient.

Le SNEPL se chargera de transmettre à l'ACOSS le présent accord dans les 7 jours de la signature pour obtenir l'aval de l'exonération des charges sociales et fiscales tant pour la partie facultative des remboursements des transports en commun que pour les remboursements de transports individuels.

c. Le bulletin de salaire

- L'employeur doit communiquer, *en même temps* que le bulletin de salaire, un document faisant état du décompte des horaires.
- Doit être mentionné sur le bulletin de paie ; *La qualification l'emploi tenue dans l'entreprise, la CCN applicable (en cas d'absence de CCN porter la mention Droit du Travail applicable).*

d. Ancienneté

Article L1244-2 du CT

.../...

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectué dans une même entreprise.

.../...

Lecture du CT : l'ancienneté sera calculée en prenant en compte l'ensemble des contrats saisonniers.

e. Les avantages en nature – Nourriture

Les employeurs ont l'obligation de nourrir l'ensemble de leur personnel, ou, à défaut, de leur verser une indemnité compensatrice pour repas non pris.

Le bénéfice de cette obligation de nourriture est subordonné au respect d'une double condition :

- L'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas ;
- Le salarié doit être présent au moment des repas et assurer le cas échéant une charge de travail (renseignements, ...).

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 16 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

Rappel pour les employeurs :

Textes de références :

Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Circulaire ministérielle n° DSS/SDFSS/5B/2003/07 du 7 janvier 2003

Arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-126 du 25.08.2005

Circulaire interministérielle N°DSS/DGT/5B/2009/30 du 28 janvier 2009 relative aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés

Lorsque le travailleur salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité dans la limite de 5,60 euros. Sont concernés les salariés travaillant de nuit ou en équipe ou en horaire décalé.

11 Droit à la formation pour les travailleurs saisonniers

Lorsque l'employeur s'engage à reconduire le contrat d'un travailleur saisonnier pour la saison suivante – en vertu soit du contrat de travail, soit de la présente convention, un CDD peut être conclu pendant l'intersaison afin de permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

La durée de ce CDD doit être égale à celle prévue pour l'action de formation. La rémunération du salarié ne peut pas être inférieure au montant de celle qu'il doit percevoir au cours de la saison suivante, déterminée d'après les fonctions qu'il devra exercer ainsi que son ancienneté.

Le refus du travailleur saisonnier de participer à l'action de formation n'autorise pas l'employeur à ne pas reconduire le CDD pour la saison suivante

Les travailleurs saisonniers, sous CDD, peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) dès qu'ils justifient d'une ancienneté de quatre mois en CDD, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois, le temps de formation acquis étant calculé au prorata de leur temps de travail.

12 Bilan

Un bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année.

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 17 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER

13 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 2009.

Afin d'envisager l'éventuel renouvellement des dispositions de l'accord, les parties signataires du présent accord prévoient de se revoir dans les six mois qui précèdent la date de fin de son application.

14 Dépôt de l'accord



Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires plus les exemplaires prévus à l'article D 2231-2 du Code du travail.

Le SNEPL se chargeant de son envoi auprès des services centraux du ministre chargé du Travail en deux exemplaires (une version sous forme papier signée et une version sur support informatique).

Le SNEPL remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion (Greffe du conseil des prud'hommes de Bastia, 10, Boulevard Auguste Gaudin 20200 Bastia).

15 Signataires

Sisco le 26-06-2009

Pour le SNEPL	Pour le SMPS-CGT
<p>Thierry DOLL Secrétaire général du SNEPL</p> 	<p>Pierre Letellier Secrétaire général du SMPS-CGT</p> 

SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO Auteur : TD	TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGEE SNEPL Saison 2009	SNEPL/CONSOC/SMPS-CGT-SNEPL Date de Réalisation 23-06-2009
		Page 18 sur 18
		Sujet : ACCORD BILATERAL TRAVAIL SAISONNIER