

## **Accord interprofessionnel départemental**

### **EMPLOIS SAISONNIERS TOURISTIQUES (HAUTES-ALPES)**

#### **ACCORD INTERPROFESSIONNEL DÉPARTEMENTAL DU 20 JUIN 2006**

RELATIF AUX EMPLOIS SAISONNIERS TOURISTIQUES HAUT-ALPINS

NOR : ASET0650955M

#### **I. – Le contexte haut-alpin**

La commission paritaire interprofessionnelle du département des Hautes-Alpes a été mise en place en 2004.

Dans le cadre de son activité et prenant en compte la situation spécifique du département des Hautes-Alpes, département touristique et de montagne, les partenaires sociaux (syndicats de salariés et les organisations professionnelles des employeurs) ont négocié et conclu un accord interprofessionnel départemental sur le logement des saisonniers, le 17 septembre 2004.

Dans le même état d'esprit, la commission a souhaité aborder les questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés du tourisme et ceux relevant de l'emploi saisonnier.

Ce nouvel accord interprofessionnel a fait l'objet d'une négociation.

#### **PRÉAMBULE**

Cet accord a pour vocation :

- d'engager les acteurs de la saisonnalité (employeurs et salariés) au respect volontaire de normes sociales minima, (code du travail, conventions collectives, accords d'entreprises, contrats de travail...) et de principes éthiques en accord avec une idée du travail en saison ;
- d'informer les travailleurs saisonniers sur les entreprises qui offrent des emplois et des conditions de vie adaptés aux activités économiques liées au tourisme ;
- de valoriser les bonnes pratiques dans les relations sociales et de permettre à un dialogue paritaire départemental de s'instaurer pour adapter et améliorer les normes sociales aux réalités d'une économie de montagne ;

- de s'inscrire dans les politiques de valorisation de l'emploi saisonnier qui sont menées par les pouvoirs publics.

## **II. – Rappel des normes sociales minima**

### *Conditions de travail*

Application des différentes conventions collectives nationales et départementales qui s'appliquent dans les professions du tourisme (hôtellerie, restauration, remontées mécaniques, tourisme social et familial, bâtiment, transport, commerce, animation, sports...). En l'absence de convention collective nationale il sera fait application stricte du code du travail.

Une durée maximale absolue calculée sur 4 semaines : 44 heures en moyenne hebdomadaire.

Durée maximale exceptionnelle : 48 heures hebdomadaires.

Temps de repos entre 2 jours de travail : 11 heures.

Repos hebdomadaire : 2 jours dont 1 journée de repos (24 heures) prise obligatoirement lors de la semaine de travail. La seconde journée peut être reportée avec l'accord du salarié durant le mois ou récupérée et payée en fin de saison.

Des salaires égaux ou supérieurs au SMIC et au moins égaux aux minima des conventions collectives, paiement des heures supplémentaires.

### *Santé au travail et prévention des risques professionnels*

Comme pour tout type de contrat de travail.

Obligation d'adhérer à un service de santé au travail, afin d'accéder à la surveillance médicale adaptée à chaque cas et à l'aide à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.

Respect de l'obligation de transcrire et mettre à jour dans le document unique les résultats de l'évolution des risques pour la santé et la sécurité des salariés saisonniers avec mise en œuvre des actions de prévention garantissant aux salariés un meilleur niveau de protection (art. R. 230-1 du code du travail).

Pour le personnel nourri par l'employeur, les repas sont variés, de bonne qualité et adaptés à leurs coutumes alimentaires, dans le respect mutuel.

### *Scolarité des enfants*

Respect de la disposition légale permettant aux salariés saisonniers d'inscrire leurs enfants dans les écoles des stations.

## **III. – Les objectifs de progrès**

### *Logement décent*

Application de l'accord interprofessionnel du 17 septembre 2004 (qui prévoit des constructions à réaliser mais qui ne concerne pas les employeurs qui logent décemment leurs salariés) :

- 14 mètres carrés et 33 mètres cubes par personne avec une aération ;

- une literie propre et des lieux de rangement de ses effets personnels ;
- des sanitaires (W-C, douches, avec eau chaude).

### *Transport*

Favoriser l'accès aux lieux de travail (exemple : incitation et aide pour les transports collectifs, les partenaires sociaux, employeurs et salariés, s'engageant à négocier auprès des pouvoirs publics des facilités de transport et de parking...).

### *Garde des enfants*

Réservation de places pour les enfants de salariés saisonniers dans les crèches ou haltes-garderies existantes.

Les signataires s'engagent à agir auprès des collectivités territoriales pour la création de crèches lorsqu'elles sont inexistantes.

### *Prévoyance*

Sensibiliser les branches professionnelles concernées à la mise en place de systèmes de prévoyance collective adaptés (décès, maladie, maternité, incapacité ou invalidité, accident du travail, chômage...).

### *Sécurité sociale*

En lien avec les maisons ou espaces saisonniers, des guichets uniques pourront être mis en place. Les partenaires sociaux s'engagent et s'investissent dans la mise en œuvre des caisses pivots, dans le respect des textes réglementaires.

### *Divers*

Politique active d'accès aux activités sportives, culturelles et de loisirs à des tarifs préférentiels.

Dans les stations hautes-alpines, du fait de la vie chère, la généralisation du titre restaurant à l'ensemble du personnel non nourri par l'employeur ou ne bénéficiant pas d'une prime de panier.

### *Intégration dans la station et dialogue social*

Mise en place de sessions d'accueil des saisonniers en début de saison.

La mise en place de maisons ou d'espaces saisonniers permettant de donner des informations pratiques sur les stations hautes-alpines et d'organiser des services pour les saisonniers.

Dans les stations hautes-alpines développement d'un dialogue social pour définir localement des conditions de vie et de travail acceptables par tous.

Il y a de bonnes pratiques à valoriser et des situations à proscrire. Seul un dialogue social départemental est garant de l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le tourisme de montagne, au plus près des saisonniers et de la multitude de petites entreprises qui forment les stations hautes-alpines.

Les signataires de cet accord s'engagent à le faire respecter et décident de la mise en place d'un comité de suivi qui se réunira au moins 2 fois par an (hiver et été).

Fait à Gap, le 20 juin 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UPA des Hautes-Alpes ;  
USGERES des Hautes-Alpes.

**Syndicats de salariés :**

CGT des Hautes-Alpes ;  
FO des Hautes-Alpes ;  
CFDT des Hautes-Alpes ;  
CFTC des Hautes-Alpes.