

Accord professionnel

TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGÉE (Moniteurs)

ACCORD DU 26 JUIN 2009

**RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER DANS LES CENTRES DE PLONGÉE
SNEPL (SAISON 2009)**

NOR : ASET0950710M

Pour une contractualisation saisonnière des moniteurs de plongée ou « d'aides techniciens » (agents d'accueil, techniciens de gonflage, personnels d'entretien, équipages 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 du syndicat national des entreprises de plongée de loisir et de fait à l'ensemble des salariés y travaillant.

Toutefois, sa mise en œuvre 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.

Travail saisonnier dans les centres de plongée SNEPL (saison 2009)

1. Travail illégal

Le travail illégal est un délit ; il 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 salariés : 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.

Contrôle : 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 3 ans d'emprisonnement, d'une amende de 45 000 €, et en particulier d'une interdiction d'exercer l'activité professionnelle et la confiscation des matériels.

2. Embauche

a) Déclaration unique d'embauche (DUE) :

L'embauche de tout salarié, y compris en extra, ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'URSSAF.

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

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) Contrat saisonnier :

Durée : comprise entre 3 et 8 mois.

Contrat : obligatoirement écrit précisant l'objet du contrat (saison).

(1) Arrêt n° 373 du 12 octobre 1999, *Bulletin officiel* Cass.soc.

Remis par l'employeur, au plus tard dans les 2 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 CDI, 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.

b) Clause de reconduction (priorité d'emploi) :

Article L. 1244-2 du code du travail :

« 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, *a minima* 15 jours ouvrables avant la fin de son contrat en cours. Le salarié a, à la date de notification (remise en main propre contre décharge, lettre recommandée avec avis de réception) 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, lettre recommandée avec avis de réception).

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 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 :

- à notification de la proposition de priorité d'emploi par l'employeur, et dans les 8 jours faisant suite à cette notification par lettre recommandée avec avis de réception 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 mois avant le début de la saison N + 1 pour motif personnel notifié par le salarié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. 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 *a 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 l'absence de l'opérateur. L'agent en contrat à durée déterminée de type saisonnier reprenant son poste avant la date de fin de son contrat (*a minima* 15 jours avant la fin de contrat) donne obligation à l'employeur de proposer l'emploi à N + 2 suivant les modalités prévues au paragraphe 3 *b* ci-dessus. L'agent en contrat à durée déterminée de type saisonnier ne reprend pas son poste ou reprend son poste moins de 15 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, 15 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 ;

- avec un préavis de 2 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 un motif réel et sérieux, et en particulier aux exigences de l'article L. 1235-9 du code du travail (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 lettre recommandée avec avis de réception).

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 1/10 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 au droit individuel de formation du salarié titulaire du contrat à durée déterminée de type saisonnier.

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. 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.

Le travail de nuit des moins de 18 ans (entre 22 heures et 6 heures) est interdit (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans). Toutefois, de 16 à 18 ans le travail de nuit peut être autorisé de 22 heures à 23 h 30 sur dérogation accordée par l'inspecteur du travail.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 8 heures.

Le repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 12 heures consécutives (14 heures pour les moins de 16 ans).

Le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.

Une pause de 30 minutes est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30.

Les heures supplémentaires sont interdites (durée maximale : 35 heures par semaine).

Le travail des jours fériés est interdit.

5. 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 CPAM dans les 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'article 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 émarquage sur le registre prévu à cet effet de son information sur les risques liés à son environnement de travail.

b) Equipement de protection individuel (EPI) :

L'employeur s'assure de la mise à disposition du salarié d'équipements de protection individuels en état, et correspondant 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 apportera tout le soin nécessaire à son bon fonctionnement et signalera tout vice de fonctionnement, sans délais, à son employeur.

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

- combinaison de plongée ;
- gilet stabilisateur ;
- appareils respiratoires individuels (détendeurs).

Par ailleurs :

L'employeur met 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 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

6. Logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne.

Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur, de lavabos, de douches et w.-c. à proximité immédiate.

7. 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 émargé 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 *a minima* de 35 heures par semaine civile. En conséquence, toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires.

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.

Paiement des heures supplémentaires :

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

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

Employeurs : déduction forfaitaire de cotisations patronales de la 36^e à la 39^e heure.

Salariés : exonération de cotisations et exonération fiscale de la 36^e à la 39^e 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 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 ;
- circulaire ministérielle n° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007 ;
- lettre-circulaire ACOSS n° 2007-122 du 24 octobre 2007.

Rémunérations concernées par la réduction salariale :

Pour les salariés à temps plein :

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 1 607 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 L. 3121-24 du code du travail :

« 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 négociation 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 de 1/10 de la durée fixée au contrat de travail sont majorées de 5 %.

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

Durées maximales journalières et hebdomadaires :

(En attente de la fin des travaux engagés par le ministère du travail portant sur la modification du décret n° 90-227 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 41 heures 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 9 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.

Base horaire réglementaire : 35 heures (art. L. 3121-10 du code du travail)

	ENTREPRISE DE 20 SALARIÉS au plus (année N - 1)	ENTREPRISE > 20 SALARIÉS (année N - 1)
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art. L. 3121-27 du code du travail)	Sans objet	Au-delà de la 41 ^e heure
Taux applicable		50 %
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art. L. 3121-27 du code du travail)	Au-delà du contingent conven- tionnel d'heures supplémentaires	Au-delà du contingent conven- tionnel d'heures supplémentaires
Taux applicable	50 %	100 %

9. 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 2^e jour peut être accordé en demi-journées). Lorsqu'il est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.

Le 2^e 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 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 élargi au moins une fois par semaine par le salarié concerné et par l'employeur.

A ce jour, et sauf disposition contraire ultérieure (convention 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.

10. Rémunération

a) Minimum garanti par la présente convention :

SMIC horaire, abattements possibles 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 1 an : SMIC + logement (1) ;
- 1 an, 2 ans, 3 ans : découlera des travaux entrepris dans le cadre du dossier (rémunération/tâches accomplies menées conjointement).

b) 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 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 kilomètres 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.

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

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

Transports collectifs :

Les abonnements aux transports collectifs urbains ou péri-urbains seront remboursés à 100 % (50 % obligatoire et 50 % complémentaire) sur présentation des justificatifs mensuels.

Ce remboursement sera limité à 200 € 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 €.

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 :

(En euros.)

ZONE	DISTANCE	MONTANT ANNUEL	MONTANT MENSUEL
I	De 500 m à 5 km	96	12
II	De 5 km à 10 km	144	15
III	De 10 km à 20 km	180	18
IV	Plus de 20 km	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.

Régime 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 € par an et par salarié.

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

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

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) Bulletin de salaire :

L'employeur doit communiquer, en même temps que le bulletin de salaire, un document faisant état du décompte des horaires.

Doivent être mentionnées sur le bulletin de paie la qualification de l'emploi tenu dans l'entreprise, la convention collective nationale applicable (en cas d'absence de convention collective nationale porter la mention « droit du travail applicable »).

d) Ancienneté :

Article L. 1244-2 du code du travail :

« (...) 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 effectués dans une même entreprise (...) ».

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

e) 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...).

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 août 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 €. Sont concernés les salariés travaillant de nuit, 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 contrat à durée déterminée 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 par 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 contrat à durée déterminée, peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 4 mois en contrat à durée déterminée, 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.

13. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} 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 6 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 2 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).

Fait à Bastia, le 26 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEPL.

Syndicat de salariés :

SMPS CGT.