

Accord interprofessionnel
TRAVAILLEURS SAISONNIERS
(Pays Landes Nature Côte d'Argent)

ACCORD DU 7 JUIN 2012
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1251355M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires tiennent à rappeler dans un premier temps leur profond attachement à un dialogue social constructif entre partenaires sociaux ainsi qu'aux nouvelles règles de négociation posées par la loi du 4 mai 2004 en ce qu'elles donnent justement un nouvel élan à la négociation collective de travail et dynamisent les relations sociales dans les entreprises.

Ils considèrent que ces dispositions se doivent d'être appliquées scrupuleusement à l'ensemble des niveaux de négociations entre les organisations représentatives de manière à appréhender et transcrire ensuite conventionnellement les besoins exprimés dans les entreprises par les employeurs et les salariés.

Dans cette optique, et dans l'esprit du paritarisme prud'homal, les partenaires sociaux souhaitent, par le biais du présent accord, favoriser le dialogue social et le règlement des conflits qui pourraient survenir entre les employeurs et les salariés saisonniers de leur entreprise à travers la création d'intervenants dans des ateliers « droits et devoirs » et de médiateurs sociaux du travail.

Cette approche se veut complémentaire des actions conduites par les instances préexistantes (conseil des prud'hommes, inspection du travail, notamment) et vise à mettre en place une démarche préventive et pédagogique qui puisse renforcer les actions desdites instances.

I. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel saisonnier et aux employeurs, quel que soit leur secteur professionnel, exerçant leurs activités dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent.

Cette délimitation s'explique par la présence d'une forte saisonnalité dans l'emploi, notamment dans les services et l'agroalimentaire et par la présence dans ce pays des lieux d'accueil des saisonniers où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

II. – Pilotage et suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

a) D'un comité de pilotage qui aura en charge de fixer les orientations et de dresser le bilan annuel de l'action. Ce comité est composé, entre autres, d'un représentant par organisation syndicale représentative d'employeurs et de salariés ainsi que de l'UT 40 de la DIRECCTE Aquitaine ;

b) D'un comité de suivi chargé de la mise en place et du suivi du présent protocole d'accord. Ce comité est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, du directeur de l'unité territoriale qui peut se faire représenter par toute personne de son choix.

Un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (LNCA) pourra être associé, avec voix consultative, aux travaux des comités pour apporter des éclairages sur la saisonnalité du territoire.

III. – Désignation des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires.

Ils interviennent en binôme : les délégations paritaires seront composées d'un représentant salarié et d'un représentant patronal par séquence d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent chacune à désigner un ou des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail dans les conditions susvisées ainsi qu'à pourvoir au plus vite à leur éventuel remplacement.

La préparation et la désignation effective des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail se dérouleront au sein d'un comité de pilotage qui se réunira de manière expresse à l'initiative des organisations signataires.

IV. – Compétence des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

a) Les intervenants « droits et devoirs » sont compétents pour fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du code du travail. Ils interviennent dans le cadre du programme d'information et de prévention mis sur pied par le Pays LNCA dans les lieux d'accueil des saisonniers.

Ils assureront la diffusion et la promotion des documents diffusés par les services de l'inspection du travail relatifs aux emplois saisonniers.

b) Les médiateurs sociaux du travail sont compétents pour entendre et conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier, et ce quelle que soit l'activité de l'entreprise. Les salariés non saisonniers ne relèvent pas de leur compétence.

Il est toutefois précisé en effet que cette action ne constitue nullement un préliminaire obligatoire dont l'absence entraînerait la nullité de toute procédure prud'homale future.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction d'écoute, recueillent la parole des parties opposées par le différend exposé. Ils participent à évacuer la charge émotionnelle et subjective d'une situation de tension sociale. Ils cherchent à recréer un espace de parole entre les parties afin que la lecture du droit soit faite dans un climat dépassionné et objectif.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction de conseil, expliquent le droit qui s'applique à la situation qui leur est exposée et aident les parties opposées par le différend à trouver une solution conforme au droit. En cas de non-aboutissement de la médiation, les médiateurs ne peuvent directement prendre en charge la défense des parties concernées mais leur indiquent les diverses procédures possibles pour régler le différend.

La mission engagée par les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail ne modifie en aucune façon les compétences et les conditions d'exercice des services de l'inspection du travail tant en matière d'information, de conseil, de conciliation ou de contrôle.

V. – Installation des médiateurs sociaux du travail et des intervenants « droits et devoirs »

Le comité de suivi veillera à la mise en place d'une information pour les nouveaux médiateurs sociaux du travail et intervenants « droits et devoirs ». Il pourra notamment faire appel aux compé-

tences des conseillers prud'homaux salariés et employeurs des conseils des prud'hommes des Landes et sur les services du pôle travail de l'unité territoriale des Landes, pour le volet réglementaire et juridique de ladite information.

L'UT 40 mettra à disposition des médiateurs sociaux du travail, pendant la période des permanences des saisonniers, un contact téléphonique facilité pour fournir des renseignements juridiques aux intervenants « droits et devoirs » et aux médiateurs sociaux du travail. Les renseignements ainsi transmis ne pourront toutefois pas valoir engagement de l'UT 40 dans la résolution du différend exposé et traité par les médiateurs.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au Pays LNCA.

VI. – Moyens d'action des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail siègeront chaque fois que nécessaire dans les lieux d'accueil des saisonniers, sur la base d'un planning prévisionnel de présences, établi préalablement et joint en annexe au protocole.

Les rencontres auront lieu après rendez-vous téléphonique, en la seule présence des salariés saisonniers, de leur employeur et des deux médiateurs du travail salarié et employeur. Les rencontres pourront se tenir soit dans les lieux d'accueil des saisonniers, soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

VII. – Indemnisation des intervenants « droits et devoirs » et médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacements, sur justificatifs, sera assuré pour la saison 2012 par le PLNCA en puisant dans le reliquat de la convention spécifique 2010/111-031-03 et son avenant n° 1, conclus avec la DIRECCTE Aquitaine. Le taux de remboursement sera forfaitairement de 0,45 € du kilomètre parcouru et de 15,25 € par repas pris dans le cadre des interventions.

VIII. – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature ; il est conclu pour la durée de la saison 2012. Un bilan sera effectué par le comité de pilotage à la fin de la saison pour décider éventuellement des ajustements nécessaires en vue de sa reconduction l'année suivante.

IX. – Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par les parties diligentes auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail, en deux exemplaires pour enregistrement, dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

X. – Publicité de l'accord

Les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent par ailleurs à assurer la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents respectifs.

Fait à Mont-de-Marsan, le 7 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMIH Landes ;
MEDEF Landes ;
UNAT Aquitaine ;
SDHPA Landes.

Syndicats de salariés :

CGT Landes ;
CFDT Landes ;
CGT-FO Landes ;
CFTC Landes ;
CFE-CGC Landes.