

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 105 DU 24 FÉVRIER 2017
RELATIF À LA RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS

NOR : ASET1750370M
IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions du VI de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. En complément de :

- l'accord n° 99 du 13 mars 2014 qui a étendu le bénéfice des garanties complémentaires de prévoyance conventionnelle aux salariés saisonniers ;
- l'accord n° 102 du 16 juin 2015 relatif à la mutualisation de la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance ;
- la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son article premier, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord renforce d'une part la sécurisation de la situation des salariés saisonniers en leur permettant une meilleure anticipation, et la situation des entreprises d'autre part, en leur permettant de s'assurer de la disponibilité de salariés saisonniers fidélisés.

La notion d'emplois à caractère saisonnier, est définie par le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail. Il s'agit d'emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises de la branche, la saison peut, au sein de celles-ci, se caractériser de différentes façons. Au cours d'une année, une entreprise peut soit connaître une saison unique, soit une multiplicité de périodes aux cours desquelles son activité est dictée par des impératifs de cycles naturels ou des modes de vie collectifs.

Article 1^{er}

Clause de reconduction

Si, au cours de 2 années civiles, un salarié a conclu avec une même entreprise un ou plusieurs contrats à durée déterminée pour motifs saisonniers dont la durée contractuelle totale est supérieure à 120 jours, il se voit proposer prioritairement la possibilité de conclure un contrat saisonnier l'année suivante. Une telle proposition de reconduction porte sur un emploi de qualification comparable sans garantie de durée identique.

Le contrat de travail du salarié saisonnier doit comporter une clause selon laquelle ce dernier doit informer l'employeur au terme de son contrat, de son intention de le reconduire pour la saison de l'année suivante. En cas de manquement professionnel, l'employeur peut refuser la reconduction. Il informe par écrit le salarié des motifs de son refus.

En cas de reconduction, l'employeur adresse au salarié son contrat au plus tard 15 jours avant la date d'engagement prévisible. La variation de la date d'engagement prévisible ne peut dépasser une amplitude de plus de 2 semaines. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 8 jours qui suivent la proposition.

Article 2

Prime de reconduction

Au terme de 3 années consécutives au cours desquelles le salarié a conclu chaque année avec l'entreprise un ou plusieurs contrats saisonniers, il bénéficiera d'une prime de reconduction si l'ancienneté acquise au titre de ses contrats saisonniers au cours des 3 années est supérieure ou égale à 10 mois.

Le bénéfice de la prime de reconduction est maintenu, dès lors qu'après la troisième année, le salarié accepte la proposition de reconduction pour l'année suivante. Il s'interrompt si le salarié refuse une année la proposition de reconduction.

Le montant de la prime de reconduction est égal à 3 % des salaires bruts perçus au cours de la dernière saison. Le montant de la prime est majoré de 10 % par année d'ancienneté. La prime est versée avec le premier salaire de la saison de l'année suivante.

Article 3

Absence de reconduction

Passé le terme de la troisième année consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison de l'année suivante, l'entreprise verse une indemnité égale au montant de la prime de reconduction visée à l'article 2.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié.

Article 4

Priorité d'embauche

Au terme de 2 années consécutives au cours desquelles le salarié a conclu chaque année avec l'entreprise un ou plusieurs contrats saisonniers dont la durée globale est supérieure à 4 mois sur les 2 ans et tant que le contrat est reconduit consécutivement d'année en année, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche sur un poste à durée indéterminée correspondant à sa qualification. Les recrutements de l'entreprise en vue de pourvoir un poste à durée indéterminée se font en priorité

parmi les salariés ayant *a minima* conclu avec l'entreprise un contrat saisonnier au cours de chacune des 2 dernières années. À cette fin l'entreprise informe le salarié de tous les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification.

Il est rappelé qu'en application du *b* de l'article 3 de la convention collective pour les industries des produits élaborés, l'ensemble de la durée des contrats saisonniers, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde, conclus par le salarié avec l'entreprise qui l'embauche en contrat à durée indéterminée est pris en compte pour l'appréciation de son ancienneté.

Article 5

Formation

Afin de favoriser le développement des compétences des salariés saisonniers ainsi que la reconnaissance de celles-ci, l'entreprise pourra inviter le salarié à qui elle a fait une proposition de contrat pour la saison suivante à participer pendant l'intersaison, à des actions de formations qu'elle organise dans le cadre de son plan de formation.

Si la formation prévue peut conduire à la délivrance d'un bloc de compétences d'un CQP du secteur alimentaire, l'entreprise pourra proposer au salarié acceptant de suivre une formation qu'elle organise pendant l'intersaison de mobiliser tout ou partie de son compte personnel de formation. Il est rappelé que la mobilisation du compte personnel de formation relève de la seule initiative du salarié qui reste libre d'accepter ou refuser la proposition de formation.

Le manque d'approvisionnement du compte personnel de formation d'un salarié, ne doit pas conduire l'entreprise à revenir sur la proposition qui lui est faite de suivre une formation.

Deux mois avant le début d'une formation, l'entreprise adresse au salarié par tout moyen permettant de conférer une date certaine à son envoi, une proposition de participer à celle-ci. Le courrier précise le contenu de la formation, sa durée ainsi que ses modalités. Il précise également si elle débouche sur une reconnaissance de compétences et si elle est proposée sous réserve que le salarié accepte de mobiliser une partie de son compte personnel de formation.

Le salarié fait part à l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine à sa réponse, de son intention de participer à la formation. Sa réponse doit être formulée dans un délai de 15 jours calendaires suivant réception du courrier de l'entreprise. Passé ce délai, l'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus.

Avant le début de la formation, il est conclu un contrat à durée déterminée correspondant à la durée de la formation. La rémunération du salarié durant ce contrat sera établie sur la base des fonctions qu'il exerçait au cours de la dernière saison.

Le fait d'accepter de suivre une formation en intersaison, est assimilé à une acceptation de la proposition de l'entreprise de conclure un nouveau contrat saisonnier lors de la prochaine saison sous réserve que le salarié n'ait pas conclu avec une autre entreprise un contrat à durée indéterminée avant le début de la saison. Dans ce cas, le salarié en informe l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à son envoi, de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Le refus du salarié de suivre l'action de formation ne préjuge pas de sa décision à accepter ou non dans les délais prévus par l'article 1^{er} la proposition de reconduction du contrat pour la prochaine saison.

Article 6

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)