

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

AVENANT N° 29 DU 13 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER

NOR : ASET1850028M

IDCC : 2104

Entre

CNETH

D'une part, et

FSS CFDT

FSPSS FO

CFTC santé sociaux

FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire sécurisation des parcours des salariés saisonniers de la branche du thermalisme.

Le présent accord traduit cette reconnaissance conformément aux prescriptions 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.

Quelles que soient la forme et la fréquence de son renouvellement, un contrat saisonnier ne saurait en aucun cas être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'attestent les modalités et limites des clauses de reconduction définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant de révision à la convention collective est applicable à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée saisonnier par les établissements appliquant la convention collective du thermalisme.

Article 2

Définition du contrat saisonnier

Conformément à la définition qui en est donnée à l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi à caractère saisonnier est celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes selon le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs. L'activité saisonnière peut fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvre pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

Le contrat saisonnier peut être à terme précis ou imprécis conformément aux dispositions de l'article 3 du titre VIII de la convention collective du thermalisme.

Lors de la signature du contrat de travail par le salarié, l'employeur informe le salarié par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des modalités de la reconduction et de la priorité de réembauche, exposées soit dans le contrat de travail, soit dans un document remis au salarié.

Article 3

Contrats successifs

Sont successifs pour l'application de l'article L. 1244-2, tous les contrats conclus avec une même entreprise, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement. Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence listés à l'article 4, emporte la perte de l'ancienneté.

Article 4

Ancienneté dans le contrat

Sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté et pour la durée du contrat les périodes définies comme telles par le code du travail ou la convention collective, soit notamment :

- les absences liées à la maternité/paternité ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile),
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation ;
- ...

Article 5

Priorité de réembauche

L'ordre de réembauche sera fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pouvant différer selon les entreprises, les partenaires sociaux entendent laisser le soin aux entreprises et à leurs instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grille d'évaluation adaptée à leur environnement. Une grille d'évaluation des compétences devra être adoptée au plus tard à l'échéance de la première saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continueront à s'appliquer.

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai d'au moins 2 mois avant l'ouverture de la saison.

À partir du moment où l'employeur a répondu favorablement au candidat à un emploi saisonnier, et sans que cette réponse garantisse au salarié une durée de travail identique au contrat précédent, il y a promesse d'embauche. Le candidat à l'emploi saisonnier devra signifier à l'employeur son acceptation dans les 15 jours calendaires suivant la réception de cette promesse d'embauche par tout moyen conférant date certaine à sa démarche. Sa prise d'effet au-delà de la date présumée d'embauche peut être retardée en fonction de la montée en charge de l'activité de l'établissement, d'accident ou de maladie du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le candidat à l'emploi saisonnier informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

Cet article abroge et remplace les dispositions de l'article III du titre IV de la convention collective du thermalisme.

Article 6

Droit à la reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives, avec une deuxième saison d'une durée au moins égale à la première,

2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié.

Article 7

Reconduction

Le salarié qui peut justifier de remplir les conditions telles que définies à l'article 6 se verra proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature, avant l'échéance du contrat en cours et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le salarié devra signifier à l'employeur son acceptation au plus tard 2 mois avant le début de la saison.

L'employeur est dispensé de mettre en œuvre le droit à la reconduction tel que défini ci-dessus en cas de rupture anticipée du fait du salarié du contrat saisonnier au titre duquel est né ce droit à la reconduction. Toutefois, le droit à la reconduction est conservé si, à l'issue du contrat au titre duquel est né ce droit, ledit contrat est suspendu pendant une ou plusieurs saisons pour cause de maternité, de congé parental d'éducation, de congé formation, et dans ces cas, dans les conditions prévues par le code du travail. Dans ces cas, le droit à reconduction s'exercera à l'issue de ces périodes de suspension. La reconduction est également conservée dans le cas où la baisse d'activité est la cause de la non-reconduction du contrat de travail.

Article 8

Reconduction totale ou partielle

L'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie du droit à la reconduction un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications, d'une durée totale de temps de travail au moins équivalente à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Si la durée du contrat proposé est inférieure à ce seuil, le salarié aura la possibilité soit d'accepter le contrat, soit de le refuser sans pour autant perdre ses droits à reconduction pour la saison suivante.

Article 9

Non-reconduction

En cas de motif réel et sérieux justifiant une non-reconduction, l'employeur convoquera le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre signature à un entretien au cours duquel celui-ci pourra se faire assister par un salarié de son choix. Cet entretien intervient avant la fin du contrat.

Dans un délai de 8 jours après l'entretien, la décision dûment motivée est notifiée par écrit au salarié.

Article 10

Indemnité de non-reconduction

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de non-reconduction égale à 6 % des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'exécution de son dernier contrat.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées. Par la suite, les informations relatives au travail saisonnier dans la branche seront collectées au travers du bilan social de branche.

Article 12

Entrée en vigueur

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 13

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

Article 14

Dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Article 15

Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 13 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)