

Avenant n° 31 du 24 novembre 2020
relatif au travail saisonnier du secteur du thermalisme

NOR : ASET2150145M

IDCC : 2264

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FPSPS FO ;

FSAS CGT ;

FSS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire sécurisation des parcours professionnels des salariés saisonniers du secteur du thermalisme au sein de la branche de l'hospitalisation privée.

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. Il abroge et se substitue à l'avenant n° 29 relatif au travail saisonnier dans la branche du thermalisme du 13 novembre 2017.

2. 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 relevant du secteur d'activité thermal.

3. 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

saisonniers peut fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvre pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

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 par le présent accord.

Le contrat saisonnier peut être à terme précis ou imprécis conformément aux dispositions de l'article III du titre VIII de la convention collective du thermalisme. Le terme du contrat imprécis est constitué par la date de réalisation de l'objet pour lequel ledit contrat a été conclu (art. L. 1242-7 dernier alinéa). La réalisation de l'objet correspond à la fin de la saison et s'apprécie nécessairement par référence à la nature des fonctions propres du salarié et du niveau d'activité correspondant aux fonctions du salarié. Le contrat de travail contient toutes les informations relatives aux modalités de la reconduction et de la priorité de réembauche.

4. 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.

5. 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 périodes durant lesquelles le contrat de travail a pris effet au sein de la société ;
- 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 périodes d'absence liées à un accident du travail ;
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation.

Sous-réserve des évolutions législatives.

Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence ou de report visés aux présentes, emporte la perte de l'ancienneté.

6. Droit à la reconduction

6.1. Définition du 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 pour la saison suivante dès lors que :

1° Le salarié a effectué au moins 2 saisons au même poste dans cette entreprise sur 2 années consécutives, avec une 2^e saison d'une durée au moins égale à la première ;

2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

6.2. Suspension et perte du droit à reconduction

6.2.1. Suspension et report du droit à reconduction

Le droit à la reconduction est maintenu pour la saison suivant immédiatement l'événement si l'absence de conclusion d'un contrat saisonnier au cours de la saison est motivée par :

- un congé maternité ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé formation ;
- et plus généralement tout cas d'absence prévu par le code du travail et pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ;
- une baisse de l'activité (au sens de l'article 6.4.2), ayant pour conséquence le refus du salarié d'accepter de conclure un contrat saisonnier d'une durée inférieure à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Exemple :

Un salarié prend un congé parental d'éducation au cours de la saison S. Il continue de bénéficier du droit à reconduction durant la saison S + 1. S'il ne conclut pas de contrat saisonnier durant la saison S + 1, il perd son droit à la reconduction au cours de la saison S + 2.

6.2.2. Perte du droit à reconduction

Le droit à reconduction est perdu définitivement :

- en cas de rupture anticipée du contrat saisonnier par ou à l'initiative du salarié, y compris dans le cadre d'une rupture d'un commun accord ;
- lorsque la non-reconduction sur la saison suivante est intervenue sur la base de motifs réels et sérieux liés à la personne du salarié ;
- si pendant plus de 2 ans au moins, le salarié n'a pas conclu de contrat saisonnier avec la même entreprise ;
- à la suite de la perception de l'indemnité de non-reconduction.

La perte du droit à reconduction ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie par la suite d'un nouveau droit à reconduction s'il en remplit les conditions.

6.3. Mise en œuvre du droit à la reconduction

Après application des critères déterminant l'ordre de réembauche, l'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie du droit à la reconduction, de conclure un contrat saisonnier portant sur 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.

Le salarié qui bénéficie du droit à la reconduction se voit proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature 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.

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

6.4. Motifs et cas de non-reconduction

6.4.1. Non-reconduction pour motif personnel

En cas de motif réel et sérieux, lié à la personne du salarié et ne relevant pas d'une discrimination prohibée par le code du travail, justifiant d'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 appartenant à l'entreprise ou, en l'absence d'instances représentatives du personnel, par un conseiller salarial. Cet entretien intervient avant la fin du contrat. À l'issue d'un délai de réflexion, la perte du droit à reconduction est notifiée et motivée par écrit au salarié.

6.4.2. Non-reconduction pour motif lié à l'activité

En cas de motif en rapport avec le niveau d'activité (tel qu'une baisse d'activité) ou de nature économique, justifiant d'une non-reconduction, le salarié justifiant du droit à reconduction et dont le contrat n'est pas reconduit perçoit une indemnité de non-reconduction quand l'absence de reconduction emporte perte du droit à reconduction.

Caractérise une baisse d'activité toute réduction du nombre de soins ou de prestations dispensés, conventionnés ou non :

- induisant l'évolution à la baisse d'un indicateur économique tel que, par exemple, le niveau d'activité, le niveau des réservations, le chiffre d'affaires... ;
- ayant un impact sur le niveau ou la structure de l'emploi (par absence de tâche, délégation des tâches à des salariés déjà présents dans l'entreprise, regroupement d'emploi) ;
- résultant notamment d'une modification du rythme de la saisonnalité, d'une fluctuation de l'activité ;
- ou à la suite de mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou de la cessation définitive d'activité ;
- mais ne résultant pas d'une fraude de l'employeur ou de sa légèreté blâmable.

La baisse d'activité s'apprécie au niveau de l'entreprise ou d'un service. La baisse d'activité fait l'objet d'une procédure d'information du comité social et économique.

L'indemnité de non-reconduction est égale à 6 % des salaires bruts perçus pendant l'exécution du dernier contrat.

L'indemnité de non-reconduction est versée à l'occasion de la non-reconduction, c'est-à-dire la date à laquelle le contrat saisonnier aurait normalement dû être conclu, soit au plus tôt au début de la saison suivante. La perception de l'indemnité de non-reconduction met fin au droit à reconduction.

Aucune indemnité de non-reconduction n'est due en cas de force majeure, conformément à l'article 1218 du code civil ou en cas de circonstance d'une exceptionnelle gravité affectant durablement les conditions d'exploitation de l'établissement, dont notamment une décision de fermeture administrative.

7. Priorité de réembauche

7.1. Définition

Tout salarié ne bénéficiant pas du droit à reconduction mais justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une priorité de réembauche.

Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche sont embauchés une fois que tous les salariés bénéficiant d'un droit à la reconduction se soient vus proposer de conclure un contrat saisonnier.

7.2. Mise en œuvre de la priorité de réembauche

Après application des critères déterminant l'ordre de réembauche et après avoir proposé aux salariés bénéficiant du droit à la reconduction de conclure un contrat saisonnier, l'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications.

8. Obligations du salarié relatives au droit à la reconduction et à la priorité de réembauche

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre 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 de son absence lorsqu'elle est prévisible.

9. Conditions et calendrier de réembauche

9.1. Principe général

Conformément à l'article L. 1244-2 du code du travail, l'embauche des salariés saisonniers est opérée selon l'ordre de priorité décroissant suivant :

- salarié bénéficiant du droit à la reconduction ;
- salarié bénéficiant d'une priorité de réembauche.

L'embauche s'effectue en fonction du rythme d'ouverture des postes qui dépendent de la montée en charge de l'activité au cours de la saison, c'est-à-dire le nombre de postes de travail à pourvoir, et en appliquant les critères relevant de l'ancienneté et de la compétence.

Interprétation :

Les salariés bénéficiant d'un droit à reconduction sont ainsi embauchés prioritairement par rapport aux salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche.

Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche sont ainsi embauchés prioritairement par rapport aux autres candidats.

9.2. Ordre de réembauche

Sur la base du nombre de postes ouverts à raison du niveau d'activité dépendant du rythme de montée en charge de la saison, les salariés sont embauchés en fonction de l'ordre de priorité puis de l'ordre de réembauche.

Les ordres de priorité et de réembauche sont appréciés au sein de chaque catégorie professionnelle conventionnelle et en fonction de l'activité (dont notamment la nature des soins à délivrer).

Pour un même ordre de priorité, l'ordre de réembauche est 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 1^{re} saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continuent à s'appliquer. Les partenaires sociaux du secteur du thermalisme proposeront à titre indicatif une trame de grille d'évaluation.

À ordre de priorité équivalent, le salarié bénéficiant de l'ordre de réembauche le plus favorable se voit proposer de conclure le contrat pour la durée la plus longue qui soit (critère principal) le plus tôt possible (critère secondaire).

La durée d'un contrat saisonnier à terme imprécis court entre la date de prise d'effet du contrat et le terme prévisionnel ou indicatif du contrat. Le terme est réputé être la fin de la saison déterminée par rapport aux fonctions du salarié et au niveau d'activité prévisionnel escompté au début de la saison.

Interprétation

Le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la plus forte ancienneté et de la plus forte compétence est embauché sous contrat saisonnier pour la durée la plus longue et prenant effet le plus tôt possible.

Exemple

Si un contrat saisonnier d'une durée de 5 mois est disponible avant un contrat saisonnier d'une durée de 8 mois, le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la plus forte ancienneté et de la plus forte compétence se voit proposer de conclure le contrat saisonnier d'une durée de 8 mois.

Cet article abroge et remplace les dispositions de l'article III du titre IV de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 3 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.

11. Entrée en vigueur

Les parties conviennent que le présent accord interprétatif entrera en vigueur à la date de signature.

12. 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.

13. 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.

14. Dépôt et publicité

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

Le présent avenant 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 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)