

PROJET DE DISPOSITIONS/ACCORD RELATIF AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Préambule, esprit du projet :

- Le cadre législatif et jurisprudentiel (textes)
- Cadre socio-économique

- Dans le cadre de son activité, le tourisme a recours aux CDD, notamment aux CDD saisonniers et aux CDD d'usage, pour lesquels un projet d'accord de branche permettrait d'améliorer le statut des salariés concernés.

- Le tourisme est une activité fluctuante en fonction des saisons touristiques qui nécessite un renfort de l'effectif sur ces périodes, justifiant le recours aux CDD saisonniers.

Le recours à ce type de CDD concerne essentiellement les conseillers en séjour, pour lesquels il est généralement constaté une collaboration de longue date qui perdurent d'une saison à une autre.

La loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 a tenté d'améliorer le statut des CDD saisonniers en intégrant au Code du travail plusieurs dispositions prévoyant, dans les branches professionnelles dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, l'engagement de négociations relatives au contrat de travail saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà été prévues de telles clauses dans leurs accords collectifs.

Au demeurant, une ordonnance parue au Journal officiel du 28 avril 2017 prévoit qu'en l'absence de dispositions conventionnelles dans les branches déterminées par décret, des dispositions supplétives sont applicables en matière de reconduction du contrat saisonnier.

Toutefois, le décret ne faisant pas référence à la branche des organismes de tourisme, et aucun accord de branche n'ayant été conclu sur le sujet, la situation des salariés en contrat à durée déterminée saisonnier souffre d'inégalités de traitement par rapport aux autres branches du secteur tourisme.

- Le tourisme recourt à des emplois liés au guidage, lesquels relèvent d'un secteur d'activité où il est d'usage de recourir à des contrats à durée déterminée.

Au demeurant, l'activité de guidage s'inscrit dans le cadre des actions culturelles de plus en plus développées par les organismes de tourisme.

Ces emplois, par nature temporaire, sont liées aux prestations demandées par les touristes, avec des délais de réservation très courts, des flux imprévisibles ni constants ni mesurables.

Il est par ailleurs constaté le caractère multi-employeurs de ces métiers, des missions de courte durée qui se succèdent au pas selon le choix du professionnel.

- La branche a déjà travaillé sur la spécificité de ces métiers par la mise en place d'un accord n°13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel instaurant le travail à temps partiel modulé pour les guides conférenciers et les chargés de promotion, mais n'a rien prévu pour les contrats saisonniers.

Cet accord a vocation à favoriser le recrutement en CDI en permettant une modulation du temps de travail sur l'année.

Toutefois, cet accord ne se révèle pas suffisant et manifestement pas adapté aux missions de courte durée des guides, en conditionnant le CDI à un minimum de 300 heures par an.

- Il est constaté l'existence de lacunes juridiques quant aux relations de travail entre les guides et les organismes de tourisme, ce qui apparaît comme un obstacle à la promotion des activités touristiques et culturelles, mission essentielle des organismes de tourisme.

Cette incertitude juridique est de nature à freiner le développement de cette profession dans une période où l'activité touristique va être amenée à se développer.

La sécurisation de ces contrats successifs et la reconnaissance au recours des CDD d'usage par les entreprises du secteur est de nature à favoriser l'emploi.

- La crise sanitaire a exacerbé ces caractéristiques pour ces types de contrat.

- Un projet d'accord sur les contrats à durée déterminée aurait vocation à corriger ou compenser cette situation générale relative à ces contrats à durée déterminée.

Apport du projet pour les OT

Ce projet vise en premier lieu à sécuriser l'utilisation des CDD dans la branche et plus particulièrement les CDDU ; mais aussi les CDD Saisonniers pour lesquels l'accord de 1999 ne prévoit que quelques mesures obsolètes et qui ne sont pas sécurisées quant à la définition de la « saisonnalité » dont la durée est fonction du nombre de saisons sur laquelle porte l'activité de la structure.

Il s'agit d'affirmer par accord collectif le principe selon lequel il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

L'article L. 1242-2 3° du présent code prévoit la possibilité de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour les « *emplois à caractère saisonnier, 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 ou emplois pour lesquels, **dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu**, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur* ».

Il a aussi pour objet de rapprocher le dispositif conventionnel de la branche des branches voisines dont on sera susceptible de se rapprocher à plus ou moins brève échéance. La branche souffre d'un déficit d'encadrement en la matière.

Mise en place de mesures protectrices et ou de contreparties pour les salariés en CDD saisonniers et d'usage

Exposé de mesures envisageables déjà adoptées (ou pas) dans d'autres branches professionnelles, sur lesquelles il convient de se prononcer avant de présenter un projet d'accord aux partenaires sociaux de la CPPNI ; d'autres mesures sont envisageables et peuvent être rajoutées à la fin du document.

- Modification de la notion de saison : Durée et définition de la saison portée à 9 mois (chez nous 3 saisons = 8 mois) – Accord du 13 mars 1999 (page 58)
- Procédure de reprise des collaborateurs d'une saison sur l'autre, par déclaration d'intention de l'employeur en fin du 1^{er} contrat, puis demande du salarié 2 à 3 mois avant le début de la nouvelle saison, (FNHPA, Tourisme social, et remontées mécaniques),

- Il serait possible d'envisager en parallèle la mise en place d'une indemnité spécifique de rupture /départ en cas d'absence proposition de nouveaux CDD malgré obligation de reprise conventionnelle
- Procédure de reprise automatique selon la durée du contrat saisonnier ou la technicité du poste ou selon la durée du cumul des 2 premiers contrats (Tourisme social),
- Ancienneté acquise au-delà d'un temps de collaboration (ex : à partir de 2 contrats saisonniers sur deux saisons successives ou au-delà de (trois) ans par succession de CDD d'usage),
- Application de la prime d'ancienneté au regard de cette prise en compte,
- Reprise de l'ancienneté dans la branche,
- Proposition de CDI modulé à temps partiel par déclaration ou automatique, si durée du CDD supérieur à un nombre d'heures (pour nous par exemple 300h selon notre accord sur le temps partiel modulé), avec dispense de période d'essai
 (Il conviendrait alors d'intégrer les cdd saisonniers à l'accord du 3 décembre 2014, quel que soit le poste occupé et donc d'élargir les bénéficiaires de cet accord).
- Indemnité de précarité modulée en fonction de « l'ancienneté » acquise pour le CDD d'usage,
- Instauration d'une indemnité de précarité pour les CDD saisonniers
- Majoration de l'indice d'un salarié embauché en CDD saisonnier et/ou d'usage
- Dispense de période d'essai après conclusion d'un deuxième contrat saisonnier ou d'usage dans un délai de (12) mois
- Mise en place d'une indemnité spécifique de rupture /départ en cas d'absence proposition de nouveaux CDD si « l'ancienneté nouvelle définition » est supérieure à 2 ans (exemple),

En fonction des mesures privilégiées par le collège employeur, nous procéderons à la rédaction d'un projet pour l'une des prochaines CPPNI.