



# Protocole d'accord Pour les salariés et employeurs saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'Argent

## 2023



# Sommaire

Sommaire .....	<b>2</b>
Préambule .....	<b>3</b>
I - Champ d'application .....	<b>4</b>
II – Pilotage et de Suivi .....	<b>4</b>
III - Désignation des Intervenants Droits et Devoirs et des Médiateurs sociaux du Travail.....	<b>4</b>
IV - Compétence des Intervenants Droits et Devoirs et des Médiateurs sociaux du Travail .....	<b>4</b>
V- Installation des Médiateurs sociaux du Travail et des intervenants Droits et Devoirs.....	<b>5</b>
VII - Indemnisation des intervenants Droits et Devoirs médiateurs sociaux du travail.....	<b>6</b>
VIII - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	<b>6</b>
IX - Dépôt de l'accord .....	<b>6</b>
X - Publicité de l'accord.....	<b>6</b>

# Préambule

Créée depuis 2009, à l'initiative des élus du Pays Landes Nature Côte d'Argent, la plateforme NOMAD' propose différents services en saison et à l'année pour répondre à l'activité saisonnière du territoire (touristique, agricole et agro-alimentaire). Aboutissement d'une approche territoriale et collective, labellisée "Maison des Saisonniers", elle a pour objectifs de favoriser des réponses adaptées aux besoins des saisonniers et leurs employeurs, en termes d'emploi, de santé, de logement et de Droit du Travail.

Le pari commun à relever et qui s'observe partiellement, consiste à miser sur les intermédiations multiformes travailleurs/employeurs saisonniers, le plus en amont possible afin de générer le moins de litiges en aval.

Ainsi, l'employeur ayant eu accès, grâce à une maison des saisonniers : à un salon ou forum de recrutement, une aide à la formation préalable, une solution de logement et des renseignements juridiques ... sera moins enclin à ne pas déclarer son salarié, mal décompter les heures travaillées, ni appliquer un taux salarial conventionnel. La prévention par la sensibilisation et la dissuasion par les contrôles restants parallèlement indispensables.

Les principaux dispositifs de Nomad' permettant d'améliorer les relations du travail :

- Les médiations sociales du travail : un peu comme les conseillers des salariés dans les petites entreprises, ces bénévoles renseignent sur place employeurs & salariés et cherchent à concilier les différends, dans une démarche permettant de limiter les contentieux Prud'homaux. (Le présent accord)
- Les permanences de l'Inspection du Travail, parfois précédées de campagnes d'information. Elles améliorent la proximité du service public.
- Le dialogue social territorial, via les chargé(e)s d'accueil Nomad'
- Les campagnes de contrôles saisonniers menées par l'Inspection du Travail.

Les partenaires sociaux signataires tiennent ici 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 des dites instances.

## I - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel et aux employeurs saisonniers, 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 et par la présence sur ce territoire de Lieux d'accueil des Saisonniers où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

## II – Pilotage et de Suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

D'un comité de pilotage qui aura en charge de fixer les orientations et le suivi du présent accord et de dresser un 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 d'un représentant de la DDETSPP des Landes et d'un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (Landes Nature Côte d'Argent).

## 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 binômes : 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 du 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 travailleurs ou employeurs 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 en place par le PETR Landes Nature Côte d'Argent 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 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 compétences des Conseillers Prud'homaux Salariés et Employeurs des Conseils des Prud'hommes des Landes et sur le service du Pôle Travail de la DDETSPP des Landes, pour le volet règlementaire et juridique de ladite information.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au PETR Landes Nature Côte d'Argent. A la demande des médiateurs sociaux du travail, le service pôle travail de la DDETSPP des Landes pourront être saisis par courriel de la situation de médiation.

### 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 interviendront chaque fois que nécessaire, sur sollicitation sur la base d'un planning établi préalablement et joint en annexe du présent accord.

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 (Biscarrosse Plage, Mimizan Plage, ou bureau privatisé en mairie), soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

## VII - Indemnisation des intervenants Droits et Devoirs médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacements liés aux visites aux employeurs ou aux saisonniers, ou pour assurer une présence lors des forums de l'emploi saisonnier coorganisé par le PETR Landes Nature Côte d'Argent, ou pour signer le présent accord, sur justificatifs, sera assuré par le PETR Landes Nature Côte d'Argent. 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 et est conclu pour une durée d'un an. 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 en assurer la publicité auprès de leurs adhérents respectifs.