

**Accord relatif au respect des droits fondamentaux au travail et à la mobilité transnationale des salariés GE du Club Méditerranée dans la zone Europe Afrique**

Entre

- La société Club Méditerranée SA dont le siège social est situé 11 rue de Cambrai 75019 Paris, représentée par Monsieur Olivier SASTRE, Directeur Général des Ressources Humaines,

Et d'autre part

- L'Union Internationale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'Hôtellerie restauration, du tabac et des branches connexes, ci après désignée UITA, dont le Siège est situé Rampe du Pont Rouge 8, à Genève/Petit Lancy en Suisse, représentée par monsieur Ron OSWALD, Secrétaire Général.
- La Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tourisme et des branches connexes, ci-après désignée EFFAT, dont le Siège est situé Rue Fossé aux Loups 38, bte 3 Bruxelles en Belgique, représentée par monsieur Harald WIEDENHOFER Secrétaire Général,

**Préambule**

- Les parties constatent que le secteur de l'hôtellerie-restauration-tourisme se caractérise par une pénurie persistante de main d'œuvre qualifiée et par des difficultés croissantes pour organiser la mobilité des salariés/es dans le monde.
- Les parties reconnaissent la nécessité de développer des solutions permettant au personnel de service GE (Gentil employé) du Club Méditerranée ayant l'expérience et la qualification requise d'occuper des emplois dans les sites du Club Méditerranée d'autres pays que leur pays d'origine, dans la mesure où cela correspond aux besoins de l'entreprise et aux souhaits de la personne concernée et où ces solutions ne sont pas de nature à menacer les emplois, les conditions de travail, le niveau de salaire ou les autres conditions sociales des salariés/es du pays d'accueil.
- Les dispositions du présent accord ne peuvent en aucun cas se substituer aux dispositions applicables au sein des villages du Club Méditerranée. L'existence de cet accord ne peut avoir pour effet de restreindre de quelque manière que ce soit les droits provenant de la législation, des règlements, des conventions collectives ou des coutumes locales.

En cas de litige, la commission de suivi de l'accord prévue à l'article IV.1. pourra être amenée à se prononcer, sans préjudice d'autres voies de recours.

- Les parties expriment dans le cadre du présent accord leur souhait commun de faciliter la mobilité transnationale du personnel de service GE du Club Méditerranée sous statut saisonnier.

## **I Champ d'application géographique**

Les dispositions du présent accord concernant les **droits fondamentaux au travail** s'appliquent à l'ensemble des villages du Club Méditerranée dans le monde.  
(*sous réserve validation UITA des points d'interprétation de certaines dispositions*).

Les dispositions concernant la **mobilité transnationale du personnel de service GE** s'appliquent aux villages exploités directement par le Club Méditerranée dans les pays situés dans la zone d'exploitation opérationnelle Europe Afrique : les pays de l'Union Européenne, la Turquie, l'Egypte, le Maroc, la Suisse, la Tunisie, la Côte d'Ivoire, le Sénégal et l'Ile Maurice.

Les parties signataires conviennent de s'engager sur les dispositions qui suivent :

## **II. Le respect des droits fondamentaux au travail**

S'inspirant des principes énoncés par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Club Méditerranée s'engage :

- A respecter le droit des salariés, en fonction de la législation applicable dans chaque pays, à former un syndicat et/ou à devenir membre du syndicat de leur choix.
- A ne pas recourir à des méthodes ayant pour objectif de décourager l'appartenance syndicale, comme des réunions, tracts, communications verbales à contenu antisyndical.
- A ce que les représentants syndicaux élus ou désignés, en fonction de la législation applicable dans chaque pays, ainsi que les adhérents aux organisations syndicales, ne fassent l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi, de salaire, de conditions de travail, d'accès à la formation professionnelle, et de déroulement de carrière, en raison de leur affiliation ou de leur action syndicale.
- A communiquer aux organisations syndicales concernées l'information prévue par la législation nationale applicable sur l'activité générale du Club et, le cas échéant, sur l'activité du site concerné, afin de leur permettre de conduire des négociations collectives conformes à cette législation dans chacun de leur pays.
- A permettre le contact des représentants syndicaux avec les salariés/es du Club, dans le cadre des Lois, conventions collectives et pratiques nationales ou locales.
- A ne tolérer aucune forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, de sanction à l'égard de personnes exprimant une opinion politique, méthode d'utilisation

de la main d'œuvre à des fins de développement économique, mesure de discipline au travail, punition pour fait de grève, mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. Le terme de « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le dit individu ne s'est pas offert de plein gré.

- A respecter l'abolition effective du travail des enfants, l'âge minimum d'admission à l'emploi ne pouvant pas être inférieur à 15 ans quelle que soit la législation locale et, concernant les travaux susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, à 18 ans.
- A respecter le principe d'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, c'est à dire ne pratiquer aucune discrimination, distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion ou l'opinion politique.
- A assurer, par des moyens adaptés, l'application à tous les salariés du principe d'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Le Club Méditerranée garantit les conditions de mise en pratique des droits mentionnés plus haut pour les salariés ainsi que pour ceux qui fournissent des services aux établissements du groupe.

En cas de difficultés ou de litiges, les salariés concernés peuvent faire appel à la commission d'application de l'accord prévue à l'article 4.1.

### **III Mobilité transnationale des salariés (personnel de service GE) du Club Méditerranée originaire des pays d'Europe - Afrique**

#### III.1 Dispositions générales :

- 1.1 Les parties expriment dans le cadre du présent accord, leur souhait commun d'encourager la mobilité transnationale volontaire des salariés appartenant à la catégorie du personnel de service GE du Club Méditerranée sous statut saisonnier et originaires des pays d'Europe et d'Afrique concernés par le champ d'application géographique du présent accord, afin de leur permettre de venir travailler dans les villages du Club Méditerranée situés au sein de l'Union Européenne sous statut saisonnier. Cette mobilité est encouragée pour autant que le Club Méditerranée n'aura pu trouver localement la main d'œuvre nécessaire.
- 1.2 Les conditions d'emploi applicables à ces salariés en matière de salaire, de durée du travail et de conditions de travail ne peuvent pas être inférieures, prorata temporis, à celles applicables aux personnes qui travaillent dans l'établissement considéré. Ces dispositions s'appliquent également concernant le logement et la nourriture, les salariés pouvant intervenir le cas échéant auprès des représentants du personnel du village de vacances considéré.

- 1.3 Dans le cas où des personnels de service GE permanents dans leur pays d'origine viennent travailler dans un pays de l'Union Européenne, l'introduction se fait sur la base d'un détachement pour la durée de la saison dans les conditions normales d'emploi des salariés des villages concernés.
- 1.4 Les salariés GE bénéficient d'un délai de prévenance avant le début du contrat ou du détachement proposé d'au moins 15 jours.
- 1.5 Une information est communiquée aux représentants du personnel des villages d'origine, sur les critères de choix et les conditions de mobilité des salariés GE appelés à venir travailler au sein de l'Union Européenne.

### III.2. Dispositions de mise en œuvre de la mobilité transnationale :

La direction du Club Méditerranée a initié une migration durant les saisons d'hiver dans les Alpes, de personnel de service GE originaires des villages du Club Méditerranée dans les pays d'Europe-Afrique (à ce jour Tunisie, Maroc, Turquie). Le Club Méditerranée, avec l'appui des organisations syndicales signataires, demandera aux pouvoirs publics la possibilité de continuer à introduire sur le territoire européen des salariés saisonniers migrants originaires de ces pays.

En fonction des besoins exprimés et des critères établis par la direction du Club Méditerranée, l'entreprise effectue les démarches prévues par la réglementation des pays concernés pour obtenir les autorisations nécessaires à l'introduction des salariés proposés par les directions du Club méditerranée des différents pays.

Chaque saison fait l'objet de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier conforme aux dispositions du droit social du pays d'accueil et aux conditions d'emploi et de rémunération résultant des conventions et usages applicables dans le village d'accueil concerné pour le personnel de service GE.

Ces salariés migrants bénéficient pour leur saison dans un pays autre que leur pays d'origine, de la couverture de sécurité sociale du pays où ils sont employés.

### III.3 Mesures d'accompagnement

Dans le cadre du suivi paritaire des conditions de la mobilité transnationale, les dispositions d'accompagnement suivantes sont convenues entre les parties :

- Des sessions d'accueil sont élaborées dans le pays d'accueil, par les services du Club Méditerranée qui ont comme thème : la connaissance du village et de la station touristique d'accueil, son organisation, sa géographie et les principaux services rendus.

- Au cours de la saison, si le personnel est présent, une visite d'un représentant de l'EFFAT-UITA est planifiée par les services du Club Méditerranée dans un ou plusieurs établissements accueillant les personnels GE migrants mentionnés au point III.2., dans la limite de 3 jours de visites par saison. Au cours de ces visites les conditions sociales de la mobilité sont abordées.
- Le temps passé par le représentant désigné par l'EFFAT-UITA pour la mise en œuvre des dispositions de l'article III.3 ci-dessus fait l'objet d'une indemnisation sur la base d'un forfait journalier de 330 euros.

Les modalités de versement de cette prise en charge sont fixées par accord entre la direction et les organisations syndicales européennes et internationales signataires du présent accord.

Cette indemnisation est versée sur justification du temps passé par le représentant de l'EFFAT-UITA.

Les frais de déplacement (voyage, hébergement et repas) du représentant de l'EFFAT – UITA sont pris en charge, après accord de l'entreprise, sur présentation des justificatifs.

#### **IV Application de l'accord et dispositions générales**

1. Les parties conviennent, en cas de problème d'interprétation ou d'application du présent accord, de se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de rechercher une solution concertée à ce problème. Cette phase de concertation sera un préalable obligatoire à toute autre démarche.
2. Une commission paritaire de suivi de l'accord est constituée, d'une part de deux représentants de l'EFFAT et de l'UITA et, d'autre part, de deux représentants désignés par la direction du Club Méditerranée.
  1. Elle se réunit une fois par an à l'occasion de la réunion du Comité Européen de Dialogue Social pour débattre des évolutions économiques et sociales du Club Méditerranée et envisager une gestion prévisionnelle de la mobilité concertée.
  2. Elle a également pour rôle de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord et de débattre de ses améliorations possibles. Elle se réunit par ailleurs sur demande de la direction ou de l'un des membres du bureau du Comité Européen de Dialogue Social du Club Méditerranée, après accord de la direction du club Méditerranée.
  3. Dans tous les cas, l'employeur met à disposition les moyens nécessaires au bon déroulement de la réunion, y compris la prise en charge des frais engagés par les représentants pour participer à cette réunion.

4. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. En cas de besoin, les parties signataires se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de l'application de ce texte et d'envisager d'éventuelles améliorations de l'accord.
5. Chaque partie signataire peut dénoncer tout ou partie de cet accord avec un délai de prévenance de trois mois.
6. Un double de cet accord est déposé à la direction générale Emploi et Affaires Sociales de la Communauté Européenne et auprès des services du Bureau International du Travail à Genève.

A Paris le .....2008

Pour le Club Méditerranée, Mr Olivier SASTRE, Directeur Général des Ressources Humaines

Pour l'UITA, Mr Ron OSWALD, Secrétaire Général.

Pour l'EFFAT, Mr Harald WIEDENHOFER, Secrétaire Général,