



## **Accord relatif au respect des droits fondamentaux au travail et à la mobilité des salariés/es (personnel de service GE) du Club Méditerranée sur l'Europe Afrique**

Entre :

- La société Club Méditerranée dont le siège social est situé 11 rue de Cambrai à Paris, représentée par monsieur Olivier Sastre, Directeur 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**

- L'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) représente plus de 10 millions de salariés dans 126 pays. La Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tourisme et des branches connexes ( EFFAT ) est l'organisation régionale européenne de l'UITA.
- Depuis les années 80, les organisations syndicales françaises ont débattu des conditions sociales de mobilité vers la France pour certains salariés du Maroc et de Tunisie avec le Club Méditerranée.
- En 1988, la direction générale du Club Méditerranée à rencontré au siège du Bureau International du Travail (BIT) les affiliés de l'UITA pour échanger sur la politique de ressources humaines du Club dans le monde.



- En 1996, un Comité Européen de Dialogue Social (CEDS) a été mis en place entre la direction générale du Club Méditerranée, l'EFFAT ( à l'époque SETA – UIITA) et les organisations syndicales présentes dans les pays concernés. Cette structure d'information et de consultation des salariés a un champ de compétences comprenant les pays relevant de l'Union Européenne.
- 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 ) du Club Méditerranée ayant l'expérience et la qualification requise d'occuper des emplois dans les établissements du Club 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 dans les établissements 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 d'application de l'accord prévue à l'article 4.1. 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 internationale du personnel de service GE du Club Méditerranée sous statut saisonnier et originaires de pays situés en dehors de l'Union Européenne.



## **I Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les établissements du Club Méditerranée situés dans les pays de l'Union Européenne et dans les pays de la zone Europe Afrique suivants où le Club Méditerranée intervient : Turquie, Egypte, Maroc, Suisse, Tunisie, Côte d'Ivoire, Sénégal et Croatie.

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

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

### **III. La mobilité des salariés/es GE du Club Méditerranée originaires des pays d'Europe Afrique vers les pays de l'Union Européenne**

## **IV. L'application de l'accord et les dispositions générales**

## **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 dans les pays relevant du champ d'application du présent accord :

- A respecter le droit des salariés/es, 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 ledit 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.

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 des salariés/es ( personnel de service GE ) du Club Méditerranée originaires des pays d'Europe Afrique**

### III. 1 Dispositions générales :

III. 1.1 Les parties expriment dans le cadre du présent accord, leur souhait commun d'encourager la mobilité internationale volontaire des salariés appartenant à la catégorie personnel de service – GE, du Club Méditerranée sous statut saisonnier et originaires de pays d'Europe et d'Afrique situés en dehors de l'Union Européenne, 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 si le Club Méditerranée ne peut trouver localement la main d'œuvre nécessaire.

III. 1.2 Les conditions d'emploi applicables à ces salariés/es 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 GE pouvant intervenir le cas échéant auprès des représentants du personnel du village de vacances considéré.

III. 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.

III. 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.

III. 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 portant sur une expérience concernant la Turquie :

III. 2.1 La direction du Club Méditerranée a initié une nouvelle expérience permettant la migration saisonnière en France de personnel de service (GE) originaires des villages du Club Méditerranée situés en Turquie. Le Club Méditerranée, avec l'appui des organisations syndicales signataires, demandera aux pouvoirs publics la possibilité de renouveler cette expérience.

- En fonction des besoins exprimés et des critères établis par la direction du Club Méditerranée en France, l'entreprise effectue les démarches prévues par la réglementation française pour obtenir les autorisations nécessaires à l'introduction des salariés proposés par la direction du Club Méditerranée en Turquie.
- Chaque saison fait l'objet de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier conforme aux dispositions du droit français et aux conditions d'emploi et de rémunération résultant des conventions et usages applicables dans le village concerné pour le personnel de service (GE).
- Ces salariés/es migrants/es bénéficient pour leur saison en France de la couverture de sécurité sociale française.

## III. 3 Mesures d'accompagnement

Dans le cadre de l'expérience portant sur l'introduction des GE turcs en France, les dispositions d'accompagnement suivantes sont convenues entre les parties :

III. 3.1 Des sessions d'accueil sont élaborées en France , 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.

III. 3.2 Une fois par saison si le personnel est présent , une visite en France d'un représentant de l'EFFAT UITA d'une demi-journée, est planifiée



# ® Club Méditerranée



par les services du Club Méditerranée pour le personnel concerné

( personnel GE turcs ), au cours de laquelle les conditions sociales de la mobilité sont abordées dont :

- l'accord de mobilité transnationale au Club Méditerranée et la réglementation européenne
- la législation et les accords collectifs applicables dans le village et le pays d'accueil
- les autres questions sociales liées à la mobilité.

III. 3.3 Le temps passé par le représentant désigné par l'EFFAT pour la mise en œuvre des dispositions de l'article III.2 ci-dessus fait l'objet d'une indemnisation sur la base d'un forfait journalier de 310 euros. Les

modalités de versement de cette prise en charge seront 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
- Les frais de déplacement (voyage, hébergement et repas) du représentant de l'EFFAT sont pris en charge, après accord de l'entreprise, sur présentation des justificatifs.

III. 3.4 Dans le cas où d'autres expériences de mobilité interviendraient, les parties conviennent de définir ensemble des modalités adaptées d'accompagnement.

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

IV. 1 Une commission d'application de l'accord est constituée, d'une part de deux représentants de l'EFFAT et de l'UITA, ( dont le représentant de l'EFFAT au Comité Européen de dialogue social ) et, d'autre part, de deux représentants désignés par la direction du Club Méditerranée.



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.

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 du Club Méditerranée ou de l'un des membres du bureau du Comité Européen de dialogue social, après accord de la direction du Club.

IV. 2 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.

IV. 3 Un double de cet accord est déposé à la direction générale Emploi et Affaires Sociales de la Communauté Européenne.

IV. 4 Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin à l'issue de cette durée. Chaque partie signataire peut dénoncer tout ou partie de cet accord avec un délai de prévenance de trois mois. Trois mois avant son échéance, les parties signataires se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de l'application de l'accord et de convenir de son renouvellement éventuel.

à Paris, le

Pour le Club Méditerranée, Mr. Olivier Sastre , Directeur des Ressources Humaines

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



# ® Club Méditerranée



Pour l'EFFAT , Mr Harald Wiedenhofer, secrétaire Général,