SNEPL COMMISSION SOCIALE Marine de Sisco 20233 SISCO	**ACCORD DU 01-avril-2010** **BILATERAL FILIERE PLONGEE LOISIR** **CONTRAT A DUREE DETERMINEE**	UL CGT DE MONTREUIL 24 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL
Page 1 sur 16		Sujet : ACCORD BILATERAL CONTRAT A DUREE DETERMINEE
		Auteur : Thierry Doll Date de Réalisation 01-avril-2010

Pour une contractualisation en contrat de travail à durée déterminée des moniteurs de plongée ou d'aide technicien (agents d'accueil, technicien de gonflage, personnels d'entretien, équipage des navires de plaisance…) embauchés dans les centres de plongée du SNEPL.

Cette convention exclut les stagiaires en entreprises (régis par la Loi n°2008-96 du 31 janvier 2008) les capitaines de Marine Marchande embauchés pour cette fonction, les salariés régis par une autre convention fonction de l'emploi tenu dans l'entreprise.

Préambule

Les dispositions de la présente convention recueillent l'assentiment plein et entier des parties signataires.

Toutefois, sa mise en œuvre ne sera effective qu'après dépôt auprès de la Direction Générale du Travail (Services des relations et des conditions de travail Sous Direction des Relations individuelles et collectives du Travail Bureau des Relations Collectives du Travail)**.**

RAPPEL DU CODE DU TRAVAIL

1. Le travail illégal est un délit

Le travail illégal revêt différentes formes :

• ***Dissimulation de salarié*** *:* par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non délivrance du bulletin de paie.
• ***Dissimulation d'heures travaillées*** *:* par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué ; par paiement par prime.
• ***Dissimulation d'activité*** *:* par défaut de déclaration à la chambre de commerce et d'industrie (pour les sociétés) ou à la chambre des métiers (entreprises en nom personnel).

DROITS DES SALARIES : les salariés dissimulés peuvent demander, devant le conseil de prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur en cas de rupture du contrat de travail.

CONTROLE : il est effectué par l'inspection du travail et par les agents de l'URSSAF, qui peuvent interroger les salariés sur les horaires réels de travail.

SANCTIONS : le travail dissimulé est punissable de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45 000 euros, et en particulier d'une interdiction d'exercer l'activité professionnelle et la confiscation des matériels.

2. L'embauche

a. Déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

L'embauche de tout salarié- y compris en extra - ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'U.R.S.S.A.F.
Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.U.E.

b. Examen médical d'embauche

La règle générale en matière de visite d'embauche veut qu'au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, le salarié bénéficie d'un examen médial.

En cas de surveillance renforcée, cette visite doit avoir lieu avant l'embauche (cas des travaux en milieu hyperbare réalisés par des salariés de plus de 40 ans).

Les articles R. 4624-12 et R. 4624-13 du code du travail permettent de déroger à cette règle si les dispositions cumulatives suivantes sont respectées :

- le médecin du travail ou le salarié ne demande pas un nouvel examen médical ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical, dans les 12 mois précédents lorsque le salarié est embauché par le même employeur, dans les 6 mois précédents lorsque le salarié change d'entreprise ;
- le salarié ne bénéficie pas de la surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, la dispense d'examen médical d'embauche peut s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs si ceux-ci ont conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale (R. 4624-14)

a. A la fin du contrat de travail, le salarié reçoit :

• Le solde des salaires ;
• l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10e du total des salaires bruts, plus une indemnité compensatrice de congé conventionnel supplémentaire de 0,5 jour ouvrable par mois travaillé) ;
• Éventuellement, et à sa demande, le salarié, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.
• le certificat de travail ; le bulletin individuel d'accès à la formation et l'attestation ASSEDIC, fournie et remplie par l'employeur.
• La prime de précarité

Elle est une mesure inscrite dans le code du travail français. Cette prime est versée au salarié en fin de contrat à durée déterminée (CDD) par son employeur.

L'Article L1243-8 du code du travail français dispose que : *« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. »*

Le montant de la prime de précarité équivaut au minimum à 10 % de la rémunération totale brute due. Elle n'est pas versée en cas de rupture anticipée du contrat par le salarié, de rupture du contrat due à une faute grave du salarié ou refus du salarié, de conclusion d'un CDI, ou suite à un CDD. Cette prime n'est pas versée dans le cas d'un contrat saisonnier. Elle ne l'est pas non plus quand l'employeur est l'Etat

Statut fiscal de la prime de précarité :

- Impôt sur le revenu : imposable en totalité
- Charges salariales : assujetties en totalité
- CSG et CRDS : assujetties en totalité

Cette prime doit apparaitre comme faisant partie du salaire brut dans le dernier bulletin de salaire.

Le relevé du compte Droit Individuel de Formation du salarié titulaire du Contrat à Durée Déterminée sera transmis au salarié à réception de son montant par l'OPCA dont dépend l'employeur.

Tout litige individuel né de l'application du contrat de travail est de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de déclaration au greffe du Tribunal du Commerce de l'entreprise.

2. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le travail des jeunes de moins de 16 ans est interdit, sauf pendant la moitié des vacances scolaires et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'*inspection du travail.*
• Le travail de **nuit** des moins de 18 ans (entre 22 h et 6 h) est **interdit** (entre **20 h** et 6 h pour les moins de 16 ans). Toutefois, de 16 à 18 ans le travail de nuit peut-être autorisé de 22 h à 23 h 30 sur dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail.
• La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder **8 h**.
• Le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de **12 heures consécutives** (**14 h** pour les moins de 16 ans).
• Le repos hebdomadaire doit être de **2 jours consécutifs**.
• Une pause de **30 mn** est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30.
• Les heures supplémentaires sont **interdites** (durée maximale : 35 h par semaine).
• Le travail des jours fériés est **interdit.**

3. Les horaires de travail

Datés et signés par l'employeur, les horaires sont affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'inspecteur du travail.

Un document précise pour chaque salarié l'horaire journalier effectué, il est émargé au moins une fois par semaine par le salarié concerné, et par l'employeur (ou son représentant).

Si le repos hebdomadaire est institué par roulement, un registre - mentionnant pour chaque salarié les jours de repos effectivement pris - doit être tenu.

4. La prévention des risques – santé – sécurité

a. Santé et sécurité des salariés

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité des salariés qu'il emploie. Outre la conformité des installations et des équipements de travail, il doit assurer une formation pratique à la sécurité aux nouveaux embauchés. Cette formation doit être renforcée pour les salariés embauchés en Contrat à Durée Déterminée.

Citons de façon non exhaustive : Sauveteur Secouriste du Travail (SST), Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAPE), utilisation et conduite à tenir sur une chaîne de gonflage (Air, Mélange), chaîne des secours au sein de l'établissement,….

En cas d'accident du travail - même sans arrêt de travail – une déclaration doit être adressée à la C.P.A.M. dans les 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'Art R. 4121-4 du Code du travail l'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs le document unique d'évaluation des risques, et d'afficher dans les lieux de travail les modalités d'accès des travailleurs au document unique.

Le salarié en prendra connaissance et notifiera à l'employeur par un émargement sur le registre prévu à cet effet de son information sur les risques liés à son environnement de travail.

b. Equipements de Protections Individuels

L'employeur s'assure de la mise à disposition du salarié d'Equipements de Protection Individuels en état, et correspondants aux travaux qui sont confiés au salarié.

Le salarié convient que ces EPI restent la propriété de l'employeur à l'issue de son contrat de travail. Il y apportera tout le soin nécessaire à son bon fonctionnement et signalera tout vice de fonctionnement, sans délais, à son employeur.

c. Surveillance médicale renforcée (SMR)

<u>Salariés concernés</u>

- Les salariés affectés à certains travaux exigeants et qui comportent des risques déterminés.

Ces travaux peuvent comporter des exigences ou des risques particuliers, prévus par les

décrets (pris en application) de l'article L. 4111-6 (3°) du Code du travail.
Les travaux déterminés par arrêté ministériel sont aussi visés. Par accords de branche étendus, les partenaires sociaux précisent les métiers et postes concernés et conviennent ainsi des situations qui nécessitent une telle surveillance, en dehors des cas prévus par la réglementation.

- Les salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- Les travailleurs handicapés ;
- Les femmes enceintes ;
- Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

d. Les avantages en nature – Nourriture

Les employeurs ont l'obligation de nourrir l'ensemble de leur personnel, ou, à défaut, de leur verser une indemnité compensatrice pour repas non pris.

Le bénéfice de cette obligation de nourriture est subordonné au respect d'une double condition :

- L'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas ;
- Le salarié doit être présent au moment des repas et assurer le cas échéant une charge de travail (renseignements, …).

Rappel pour les employeurs :

Textes de références *:*

Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
Circulaire ministérielle n° DSS/SDFSS/5B/2003/07 du 7 janvier 2003
Arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002.
Lettre circulaire ACOSS n° 2005-126 du 25.08.2005
Circulaire interministérielle N°DSS/DGT/5B/2009/30 du 28 janvier 2009 relative aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés

Lorsque le travailleur salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité dans la limite de 5,60 euros. Sont concernés les salariés travaillant de nuit ou en équipe ou en horaire décalé.

ACCORD BILATERAL SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

1. Contrat de travail

a. Le contrat a durée déterminée

Durée :	comprise entre 15 (quinze) jours et 3 (trois) mois.
Contrat :	obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat (CDD).
Remise :	par l'employeur, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

2. Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne.
Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur, de lavabos, de douches et W-C à proximité immédiate.

3. Equipement de Protection Individuel

A ce jour, pour la seule activité plongée loisir (travail en situation d'Hyperbarie), sont concernés par la présente convention les Equipements suivants :

- Combinaison de plongée
- Gilet stabilisateur
- Appareils respiratoires individuels (Détendeurs)

Par ailleurs :
L'employeur met à disposition du salarié les moyens nécessaires au contrôle et à l'interprétation des paramètres de la plongée.

4. Surveillance médicale renforcée (SMR)

La règle générale en matière de visite d'embauche veut qu'au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, le salarié bénéficie d'un examen médical. En cas de surveillance renforcée, cette

visite doit avoir lieu avant l'embauche (cas des travaux en milieu hyperbare réalisés par des salariés de plus de 40 ans).

Les articles R. 4624-12 et R. 4624-13 du code du travail permettent de déroger à cette règle si les dispositions cumulatives suivantes sont respectées :

- le médecin du travail ou le salarié ne demande pas un nouvel examen médical ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical, dans les 12 mois précédents lorsque le salarié est embauché par le même employeur, dans les 6 mois précédents lorsque le salarié change d'entreprise ;
- le salarié ne bénéficie pas de la surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, la dispense d'examen médical d'embauche peut s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs si ceux-ci ont conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale (R. 4624-14)

5. Quelle durée du travail pour les CDD ?

Ce présent accord fixe les relations au travail entre employeurs et salariés pour des CD conclus entre quinze jours et trois mois

Durée de présence hebdomadaire dans les Centres de plongée SNEPL

Elle est à minima de 35 h par semaine civile. En conséquence, toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires *(sur le régime des heures supplémentaires, voir ci-après)*.

a. Heures supplémentaires

Définition
Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine constituent des heures supplémentaires.

Paiement des heures supplémentaires
Les heures supplémentaires doivent faire l'objet des majorations suivantes :
- 10% pour les heures effectuées de la 36ème à la 39ème heure ;
- 20% pour les heures effectuées de la 40ème à la 43ème heure ;
- 50% à partir de la 44ème heure.

Employeurs : déduction forfaitaire de cotisations patronales *de la 36ème à la 39ème heure*.
Salariés : exonération de cotisations et exonération fiscale *de la 36ème à la 39ème heure*.

Textes de référence :

Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.
Décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007.
Circulaire ministérielle n° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007.
Lettre circulaire Acoss n°2007-122 du 24 octobre 2007.
Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 portant complément d'information sur la mise en œuvre de l'article 1er de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat
Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat
Bulletin officiel des impôts (BOI) : 5 F-13-08
Code général des impôts article 81 quater
Code de la sécurité sociale article L241-17
Code de la sécurité sociale article D241-21
Décret n° 2008-76 du 24 janvier 2008 pris pour l'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat aux salariés relevant d'un régime spécial de sécurité sociale ou dont la durée du travail relève d'un régime particulier

b. Repos compensateur de remplacement

Article L3121-24

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail à durée déterminée s'achève et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

c. Travail à temps partiel

Définition
Durée inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine.
Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10ème de la durée fixée au contrat de travail sont majorées de ***5%.***
Salariés : exonération fiscale et cotisations sociales sur toutes les heures complémentaires.

d. Durées maximales journalières

	Travail de journée	*Travail de nuit*	*En cas de modulation*
Personnel administratif et exploitation/ateliers		Sans Objet	
Moniteur de plongée		Sans Objet	
Autre personnel		Sans Objet	

En attente de la fin des travaux engagés par le Ministère du Travail portant sur la modification du Décret n°90-277 du 28 mars 1990 et de ses arrêtés d'application.

e. Durées maximales hebdomadaires

	Travail de journée	*Travail de nuit*	*En cas de modulation*
Absolue		Sans Objet	
Sur 12 semaines consécutives		Sans Objet	

f. Repos quotidien

Il est de 11 heures (avec 20 minutes de repos compensateur).

g. Repos compensateurs obligatoires

• Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41h hebdomadaires — dans les entreprises qui emploient plus de 20 salariés — ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire égal à 50 % du temps accompli au-delà de ce seuil.
• Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel (de 360 heures par an — ou bien 90 heures par trimestre pour les établissements n'ouvrant pas plus de neuf mois par an) ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Base horaire réglementaire = 35 h (Art L.3121-10 du CT)

	Entreprises de 20 salariés au plus (année N-1)	***Entreprises > 20 salariés (année N-1)***
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art L.3121-27 du Code du Travail)	***Sans Objet***	*Au delà de la 41 eme Heure*
Taux applicable		***50 %***
Seuil d'ouverture du repos compensateur (art L.3121-27 du Code du Travail)	Au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires	Au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires
Taux applicable	**50 %**	**100 %**

6. Le repos hebdomadaire pour les salariés de plus de 18 ans

a. Le repos est pris selon les modalités de la présente convention.

• il est de **2 jours, consécutifs ou non** (le 2ème jour peut être accordé en demi-journées). Lorsqu'il est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.

• le 2ème jour de repos peut être suspendu durant la saison à raison de 4 jours par mois et doit donner lieu à récupération ultérieure ou paiement.

• L'employeur peut en cas de force majeure, <u>sous un préavis de quatre (4) heures</u> (météo non favorable, avaries sur un des outils de production (compresseur, bateau,..) <u>mettre en repos le personnel</u>. Cette disposition vient en diminution du droit hebdomadaire de repos et du total des repos compensateurs du salarié.

• Il en est de même dans le cas ou l'employeur est incapable de fournir de façon temporaire du travail. <u>Le salarié doit en être informé avant la fin de la journée précédant sa mise en repos par l'employeur</u>.

Il est conseillé de tenir à jour un registre. Ce document précisera pour chaque salarié l'horaire journalier effectué, il est émargé au moins une fois par semaine par le salarié concerné et par l'employeur.

A ce jour, et sauf disposition contraire ultérieure (CCN ou autre accord collectif), les horaires de travail sont compris entre l'heure d'embauche et l'heure de débauche du salarié de l'entreprise (est inclus le temps d'habillage et de déshabillage), prévus au Contrat de Travail.

7. La rémunération

a. Minimum garanti par la présente convention

SMIC horaire, abattements possible pour les mineurs (16-17 ans : - 20 % ; 17-18 ans : - 10 %)

Etant entendu que le descriptif des emplois est celui de l'accord du 15-01-2010.

Etant entendu que l'ancienneté s'entend pour un ratio de un mois / un mois dans l'entreprise.

SMIC au 01 janvier 2010	
Smic horaire brut	8.86 €
Smic mensuel brut (base 35 heures)	1343,77 €
Smic mensuel net	1 056,24 €

Pour les salariés embauchés du niveau 1-1 au 4-2

PLONGEE LOISIRS									
CEC Europe	Entrée dans le métier	Catégorie	DEPARTEMENT ADMINISTRATION LOGISTIQUE	DEPARTEMENT PLONGEE	Niveau Rému	Echelon Rému	SMIC +%	**S M C Brut**	S M C Net
1		**Employé**	Sans qualification	N/A	**1**	1	0	**1343,77**	1056,24
2	VAE ou ECTS ou 11	**Employé**	Agents administratifs / Techniciens	Apprenti Assistant Moniteur	**2**	1	2,00%	**1370,65**	1077,36
3	VAE (+ dispositif EU (dir2005-36)) ou 21	**Employé**	Technico / commercial	Assistant Moniteur	**3**	1	5,00%	**1410,96**	1109,05
	VAE (+ dispositif EU (dir2005-36)) ou 31	**Employé**	+ ancienneté	Assistant Moniteur + 2 ans		2	5,00%	**1410,96**	1109,05
4	VAE ou ECTS ou 21 ou 31 ou 32 ou 11	**Employé**	N/A	Apprenti Moniteur 1ère année	**4**	1	10,00%	**1478,15**	1161,86
	VAE ou ECTS ou 41	**Employé**		Apprenti Moniteur 2ème année		2	13,00%	**1518,46**	1193,55

Pour les salariés embauchés du niveau 5-1 au 5-5

PLONGEE LOISIRS									
CEC Europe	Entrée dans le métier	Catégorie	DEPARTEMENT ADMINISTRATION LOGISTIQUE	DEPARTEMENT PLONGEE	Niveau Rému	Echelon Rému	SMIC +%	**S M C Brut**	S M C Net
5	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 42	**Employé**	N/A	Moniteur	**5**	1	15,00%	**1545,34**	1214,68
						2	17,00%	**1572,21**	1235,80
	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 51	**Agents de maîtrise**	N/A	N5-E1 + 2 ans et à la demande du salarié		3	20,00%	**1612,52**	1267,49
						4	25,00%	**1679,71**	1320,30
	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 52			N5-E2 + ancienneté		5	35,00%	**1814,09**	1425,92
	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 53			N5-E3 + ancienneté					
			Chefs de services	N5-E4 + Maître apprentissage et à la demande du salarié					

Pour les salariés embauchés du niveau 6-1 au 6-3

PLONGEE LOISIRS									
CEC Europe	Entrée dans le métier	Catégorie	DEPARTEMENT ADMINISTRATION LOGISTIQUE	DEPARTEMENT PLONGEE	Niveau Rému	Echelon Rému	SMIC +%	**S M C Brut**	S M C Net
6	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 55	**Cadres**	N/A	Moniteur Chef de Centre	**6**	1	60,00%	**2150,03**	1689,98
			Assistant Direction	Moniteur Chef de Centre + Ancienneté		2	65,00%	**2207.21**	1742,80
	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 61			Moniteur Chef de Centre + Ancienneté		3	70,00%	**2274.09**	1795,61
	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 62								

b. Le bulletin de salaire

• L'employeur doit communiquer, *en même temps* que le bulletin de salaire, un document faisant état du décompte des horaires.

• **La *classification, l'emploi tenu, le niveau de rémunération, l'échelon de rémunération* doivent être mentionnée sur le bulletin de paie dans les termes du présent accord entre le SMPS-CGT et le SNEPL en date du 01-avril-2010.**

c. Les avantages en nature – Nourriture

Lorsque le travailleur salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité dans la limite de 5,60 euros.

8. TRANSPORTS COLLECTIFS

Les abonnements aux transports collectifs urbains ou périurbains seront remboursés à 100 % (50 % obligatoire et 50 % complémentaire) sur présentation des justificatifs mensuels. Cela quelle que soit la distance séparant le domicile du lieu de travail.
Ce remboursement sera limité à 200 euros annuellement (année civile) sauf dans le cas où la partie obligatoire dépasse cette limite. Dans ce dernier cas, le remboursement sera égal à 50 % des frais engagés.

9. TRANSPORTS INDIVIDUELS

Les salariés, hors les cas d'exclusion, qui sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel seront indemnisés suivant le barème suivant :

ZONE	Distance entre le domicile et le lieu de travail	Montant forfaitaire annuel	Montant forfaitaire mensuel
I	500 m à 5 kms	96 €	12 €
II	de 5 kms à 10 kms	144 €	15 €
III	de 10 kms à 20 kms	180 €	18 €
IV	> à 20 kms	240 €	20 €

Ces montants d'indemnité mensuelle sont à moduler au prorata des jours de présence du salarié dans l'entreprise.
La copie d'un justificatif de domicile, ainsi qu'une copie de la carte grise du véhicule utilisé, doivent être jointes à toutes demande de prise en charge.

10. REGIME SOCIAL INDEMNITES DE TRANSPORT

Transports publics :
La prise en charge des frais de transports publics, des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos déterminée selon les modalités ci-dessus définie est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Pour toutes les clauses d'application la circulaire DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009 et la lettre-circ. ACOSS 2009-21 du 11 février 2009 s'appliquent.

Frais de transport personnel :
La prise en charge des frais de transports personnels déterminée, selon les modalités ci-dessus définies, est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié.
La partie de l'IT supérieure à 200 euros qui sera soumise aux charges sociales en vigueur dans l'entreprise sera considérée comme un salaire brut.
Pour le salarié, ce remboursement n'est pas imposable mais ne peut se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les professions qui en bénéficient.

11. Droit à la formation pour les travailleurs en CDD.

Les travailleurs saisonniers sous CDD peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) dès qu'ils justifient d'une ancienneté de quatre mois en CDD, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois, le temps de formation acquis étant calculé au prorata de leur temps de travail

12. Bilan

Un bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année.

13. Parties signataires du présent avenant :

- Syndicat des Moniteurs de Plongé Salariés CGT ; UL Cgt de Montreuil - 24 rue de Paris 93100 - Montreuil

- Syndicat National des Entreprises de Plongée Loisir ; Marine de Sisco 20233 Sisco ; représentant les entreprises de droits privés à but lucratif de la filière plongée loisir.

Pour le SNEPL	Pour le SMPS-CGT
Thierry Doll Secrétaire général du SNEPL	Pierre Letellier Secrétaire général du SMPS-CGT

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bastia.

Il en sera édité cinq exemplaires signés;

- Un exemplaire pour chaque partie signataire
- Deux exemplaires pour le dépôt à la Direction Générale du Travail Services des relations et des conditions de travail Sous Direction des Relations individuelles et collectives du Travail Bureau des Relations Collectives du Travail
- Un exemplaire pour le Conseil de prud'hommes de Bastia

La présente clos ce document d'un total de seize pages.