

Brochure n° 3338

**Convention collective nationale**

IDCC : 2594. – **INSTALLATEURS EN REMONTÉES MÉCANIQUES**

**ACCORD DU 3 JUILLET 2009**

RELATIF AU TRAVAIL INTERMITTENT ET SAISONNIER

NOR : *ASET0950830M*

IDCC : *2594*

**PRÉAMBULE**

L'activité d'installation et de montage de remontées mécaniques concerne des entreprises essentiellement situées dans les départements de montagnes. Leur activité consiste à implanter, profiler, exécuter les socles en béton des massifs des pylônes des gares de départ et arrivée, construire lesdites gares, accès et couvertures ; puis monter les structures portantes principales et secondaires, tirer et poser les câbles, fixer les nacelles jusqu'à la réception par l'organisme de contrôle avant mise en route et ouverture au public. Au-delà de l'installation initiale, cette activité concerne également les grandes inspections périodiques obligatoires et la maintenance des installations.

L'activité de ces entreprises comprend par ailleurs des spécialités particulières, telles que l'implantation de canons à neige, catex, gazex, paravalanches, lignes électriques ou antennes de services.

L'activité d'installation et de montage de remontées mécaniques exige des connaissances en topographie, béton, câbles, construction bâtiment, électricité, manutention, conduite et entretien de remontées mécaniques, qui la rapprochent singulièrement du secteur du bâtiment.

Elle connaît cependant de réelles spécificités liées à la fois aux contraintes réglementaires strictes qui l'encadrent et à son caractère saisonnier dû à la topographie des lieux d'intervention. Le travail est en effet exécuté en extérieur, essentiellement en montagne ou sur des sites escarpés et dans un temps souvent restreint : les chantiers sont principalement ouverts dès la fin des périodes d'exploitation, après la fonte des neiges, en vue d'une mise en fonctionnement des installations dès l'ouverture de la saison touristique suivante.

En particulier, l'éloignement du siège social des chantiers d'installation de remontées mécaniques et leur localisation en altitude, au-delà de toute route goudronnée, en constituent des caractéristiques majeures. La prise en compte du temps d'accès aux chantiers depuis la fin de la route goudronnée relève ainsi d'une situation particulière.

L'ensemble de ces particularités justifie que, de la même manière, l'activité de nombreux salariés s'opère dans le cadre d'une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées légitimant la mise en place d'un dispositif de travail intermittent.

En outre, les entreprises d'installation, d'entretien et de maintenance des remontées mécaniques ne peuvent intervenir sur ces installations qu'en périodes de non-exploitation, à des dates à peu près fixes entre la fin de la saison touristique d'hiver et le début de la saison suivante ou pour l'exécution des chantiers de déneigement pendant la saison d'hiver.

Ces situations nécessitent la mise en place d'un contrat à durée déterminée saisonnier ou d'un contrat à durée indéterminée intermittent sur ces types d'emplois.

Les entreprises d'installation et de montage de remontées mécaniques françaises occupent actuellement plus de 500 salariés, auxquels il est apparu nécessaire d'assurer un cadre d'intervention fiable et organisé.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **GÉNÉRALITÉS**

#### **Article 1.1**

##### *Champ professionnel d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs dont l'activité concourt à l'implantation, au montage, à l'installation et à la maintenance des remontées mécaniques.

#### **Article 1.2**

##### *Champ territorial d'application*

Le présent accord régit les relations de travail entre :

- d'une part, les employeurs situés en Savoie, Haute-Savoie, Isère, Hautes-Alpes, Alpes-de-Haute-Provence, Pyrénées-Atlantiques, Pyrénées-Orientales, Hautes-Pyrénées, dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 ci-dessus ;
- d'autre part, les salariés, ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, qu'ils emploient.

## **TITRE II**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Article 2.1**

##### *Définition du temps d'accès au chantier*

Le temps d'accès au chantier succède au temps de trajet qui s'interrompt à la fin de la route goudronnée. Le temps d'accès au chantier correspond au

temps passé en déplacement par le salarié pour se rendre sur le chantier depuis la fin de la route goudronnée, quel que soit le moyen d'accès utilisé, en montée ou en descente.

Le temps d'accès au chantier ainsi défini ne constitue pas du temps de travail effectif. Les heures d'accès au chantier ne constituent donc pas des heures supplémentaires prises en compte dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## **Article 2.2**

### *Indemnisation du temps d'accès au chantier*

Le temps d'accès au chantier donne lieu au versement d'une indemnité journalière et forfaitaire calculée par chantier en fonction du temps moyen nécessaire pour parcourir la distance aller-retour depuis la fin de la route goudronnée.

Cette indemnité est égale à 115 % du salaire horaire de base de l'intéressé.

Elle ne peut par ailleurs faire l'objet d'aucune majoration ni prime.

Cette indemnisation est versée en sus des indemnités de petits ou de grands déplacements et fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Le chauffeur du véhicule reste quant à lui assujetti, pendant ce temps d'accès, aux dispositions propres à l'indemnisation du temps de trajet des conducteurs de véhicule des entreprises du bâtiment.

## **TITRE III**

## **TRAVAIL INTERMITTENT**

### **Article 3.1**

#### *Définition du travail intermittent*

Conformément aux articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les emplois intermittents constituent des emplois permanents de l'entreprise, qui ne comporteront, dans le cadre de cet accord, qu'une période travaillée et qu'une période non travaillée sauf exception mentionnée ci-après.

Le travail intermittent a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels contribuant aux travaux d'installations de remontées mécaniques qui connaissent des fluctuations d'activité liées aux saisons.

### **Article 3.2**

#### *Emplois concernés*

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est réservée aux salariés ouvriers, ETAM et cadres occupant l'un des emplois énumérés ci-après :

- aide monteur génie civiliste ;
- monteur génie civiliste ;

- chef monteur génie civiliste ;
- chef d'équipe monteur génie civiliste ;
- responsable de chantier.

### **Article 3.3**

#### *Contrat de travail intermittent*

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il doit obligatoirement contenir les mentions spécifiques suivantes, celles-ci venant s'ajouter aux mentions générales propres au contrat à durée indéterminée classique :

- la qualification du salarié ;
- le droit conventionnel applicable : convention collective nationale, éventuellement départementale et accord collectif interdépartemental ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée minimale annuelle de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les conditions de modification de ces périodes et de ces horaires. Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 15 jours avant sa mise en œuvre.

### **Article 3.4**

#### *Durée minimale annuelle*

Afin de préserver les droits sociaux des salariés intermittents, les entreprises s'engagent à leur assurer une durée minimale annuelle de 1 000 heures.

Cette durée sera, par principe, continue et décomptée à partir de la date de début de la période travaillée, fixée chaque année par l'employeur en respectant un délai de prévenance du salarié de 1 mois.

Par exception, à la demande du salarié, formulée dans les 15 jours suivants la réception de cette date, et avec accord de l'employeur, cette durée pourra être scindée en plusieurs périodes et éventuellement diminuée.

La durée minimale annuelle sera majorée de 10 % pour tenir compte des congés payés dans les entreprises non adhérentes à une caisse des congés payés du bâtiment.

Dans les entreprises adhérentes à une telle caisse la durée minimale annuelle ne sera pas majorée au titre des congés payés mais leur indemnisation viendra s'ajouter à la rémunération versée par l'employeur.

### **Article 3.5**

#### *Rémunération*

Par exception, le salaire mensuel du salarié sera fonction du nombre d'heures fait chaque mois.

Les heures supplémentaires accomplies au cours d'un mois au-delà de la durée légale du travail sont calculées à la semaine et payées avec la rémunération de ce mois.

### **Article 3.6**

#### *Heures complémentaires*

Il est tenu, au nom de chaque salarié concerné, un compte de la durée du travail et de la rémunération correspondante, pour chacun des mois de l'année.

Le 31 décembre au plus tard, la direction procédera au solde de ce compte et tiendra les salariés informés de leur situation au moyen d'une fiche bilan.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ont la qualité d'heures complémentaires.

Ces heures complémentaires ne peuvent dépasser le tiers de la durée minimale fixée au contrat, sauf accord avec le salarié.

Elles seront payées au taux normal avec le salaire de décembre.

### **Article 3.7**

#### *Garanties individuelles*

Au terme de l'article L. 3123-36 du code du travail, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

## **TITRE IV**

## **CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER**

### **Article 4.1**

#### *Définition*

Le travailleur saisonnier est titulaire d'un contrat à durée déterminée conclu en application des articles L. 1242-2 3 et suivants du code du travail.

Chaque entreprise ne pourra envisager ce type de contrat que pour une seule activité saisonnière par an, soit pendant la période estivale, soit pendant la période hivernale. Dans ce cas, le recours à ce type de contrat interviendra pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 mois, ni supérieure 9 mois.

### **Article 4.2**

#### *Clause de reconduction*

Le présent article ne constitue pas en tant que tel une clause de reconduction automatique.

Conformément à l'article L. 1244-2 du code du travail, les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Si tel est le cas, l'employeur devra proposer au salarié la reconduction de son contrat, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant le début de la saison suivante.

En cas d'absence de réponse ou de refus du salarié, la clause de reconduction devient caduque.

Le montant de l'indemnité perçue par le salarié qui ne reçoit pas de proposition de réemploi de la part de l'employeur est égal à 5 % de la totalité des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat saisonnier précédent.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat saisonnier la saison suivante par application de la clause de reconduction sur le même poste de travail, aucune nouvelle période d'essai ne pourra être envisagée.

### **Article 4.3**

#### *Ancienneté*

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Au niveau du calcul de l'ancienneté pour la mise en œuvre des élections des représentants du personnel, tout salarié présent de manière continue sur une saison d'au moins 5 mois sera réputé avoir 1 an d'ancienneté.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 5.1**

#### *Durée, révision, dénonciation*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des organisations syndicales signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Cet accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectué que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés représentatives signataires.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

### **Article 5.2**

#### *Adhésion*

Toute organisation représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

### **Article 5.3**

#### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Les parties s'engagent à en demander l'extension.

## **Article 5.4**

### *Force obligatoire*

Dans les matières relevant des titres I<sup>er</sup>, II, III et IV, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions du présent accord remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés qui en bénéficient.

Fait à Chambéry, le 3 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FBTP 73.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.