

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**

IDCC : 454. – **TÉLÉPHÉRIQUES  
ET ENGINS DE REMONTÉES MÉCANIQUES**

---

**AVENANT N° 39 DU 20 OCTOBRE 2009**

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : *ASET1050061M*

IDCC : *454*

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques ont engagé, suite à l'accord-cadre paritaire signé le 24 septembre 2008, un travail d'actualisation de certaines dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'ils ont décidé d'actualiser l'article 16, l'un des articles clés de cette convention collective.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Nouvelle rédaction de l'article 16*

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction de l'article 16 sera désormais la suivante :

**« Article 16**

*Contrat individuel de travail*

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la présente convention et à la convention nationale annexe correspondante, dans lesquels seront signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle, tels qu'ils sont déterminés dans les annexes à la présente convention.

Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la présente convention, ces conditions ne feront pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

Aux fins du présent article, les effectifs salariés se calculent conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1111-2).

La reconduction des contrats s'applique aux entreprises ayant un effectif de plus de 20 salariés. Toutefois, les entreprises dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité à la fois à la hausse et à la baisse sont exonérées de cette disposition. On considère que le chiffre d'affaires d'une entreprise présente une grande variabilité dès lors que le rapport de la moyenne des chiffres d'affaires à l'écart type sur une durée de 10 ans est supérieur à 30 %.

Une fois ces seuils passés par l'entreprise, celle-ci applique la reconduction de façon pérenne.

La priorité de réembauchage s'applique aux entreprises ayant un effectif moyen inférieur ou égal à 20 salariés, ainsi qu'aux entreprises de plus de 20 salariés dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité.

#### I. – Priorité de réembauchage

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise, à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. A cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. L'employeur doit répondre dans un délai de 6 semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées et, dans le cas de refus d'embaucher une femme en état de grossesse, lui en indiquer la raison. L'employée saisonnière absente pendant une saison pour cause de maternité a priorité d'embauche par rapport à la personne engagée pour suppléer son absence, sans préjudice des autres dispositions du présent article.

La rupture des contrats saisonniers ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre, entraîne la caducité définitive de la priorité de réembauche. Toutefois, la priorité est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation, de congé pour la création ou la reprise d'entreprise, de congé sabbatique, en accord avec l'employeur et, dans ces cas, dans les conditions prévues par le code du travail.

A partir du moment où l'employeur a répondu favorablement à l'agent saisonnier, le contrat est formé entre les parties mais sa prise d'effet au-delà de la date présumée de mise en exploitation peut être retardée en cas d'absence de neige, d'accident et de maladie. Dans ce dernier cas, l'agent fournira à l'employeur un certificat médical et, en cas d'accident, il informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

## II. – Reconduction des contrats saisonniers

Les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature, à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. L'employeur doit répondre dans un délai de 6 semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

L'arrêt ou la rupture de la succession des contrats saisonniers d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction. Toutefois, la reconduction est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation, de congé pour la création ou la reprise d'entreprise, de congé sabbatique, en accord avec l'employeur et, dans ces cas, dans les conditions prévues par le code du travail.

### 1. Prise d'effet des contrats saisonniers

A partir du moment où l'employeur a répondu favorablement à l'agent saisonnier, le contrat est formé entre les parties mais sa prise d'effet au-delà de la date présumée de mise en exploitation peut être retardée :

- a) En cas de maladie ou d'accident, l'agent doit informer l'employeur de la durée prévisible de son absence en lui transmettant un certificat médical ;
- b) En cas de manque de neige, dans la limite de la date maximale d'embauche saisonnière de l'entreprise, l'employeur en informe le saisonnier.

### 2. Date et durée saisonnière contractuelle

La confirmation de l'embauche, par lettre ou contrat, comportera :

- a) La date présumée de mise en exploitation définie par l'employeur ;
- b) La date maximale d'embauche : cette date est impérativement définie au niveau de chaque entreprise après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) ;
- c) La date de fin de contrat ; ou la durée minimale de la saison impérativement définie dans l'entreprise par référence avec les durées observées lors des 10 dernières saisons, lorsqu'elles sont connues, après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux).

### 3. Acquisition de la reconduction

La reconduction est acquise au terme d'une première saison concluante (2 saisons pour les cadres). Si cette première saison (ou 2 saisons pour les cadres) n'est pas concluante, la procédure définie au paragraphe 4 doit s'appliquer.

### 4. Non-reconduction pour motif réel et sérieux

En cas de problème l'employeur s'en entretiendra avec son salarié, lors d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise ; cet entretien interviendra avant la fin de la saison. Si à la

fin de cet entretien l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informera par écrit le saisonnier, en lui en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier.

La non-reconduction à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux entraîne le versement à l'agent de l'indemnité de non-reconduction. Le paiement de cette indemnité entraîne la caducité définitive de la reconduction.

#### 5. Indemnité de non-reconduction

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue aux articles 6.A1 (annexe « Ouvriers et employés »), 5.A2 (annexe « Techniciens et agents de maîtrise »), 6.A3 (annexe « Ingénieurs et cadres ») en prenant en compte l'intégralité de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise telle que définie à l'article 22 de la présente convention, sans seuil de durée.

#### 6. Chômage partiel

En cas de manque de neige persistant à la date maximale d'embauche, le personnel sera embauché à partir de cette date et une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel sera immédiatement faite auprès de l'autorité administrative compétente. »

### Article 2

#### *Formalités de dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### Article 3

#### *Extension*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 20 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNTF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.