

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX CONTRATS COURTS, À LA SÉCURISATION
ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DURABLE

NOR : ASET1950225M
IDCC : 454

Entre :

Domaines skiables,

D'une part, et

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule – Éléments de contexte

L'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage du 22 février 2018 a donné un premier cadrage de la négociation relative à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail courts qu'il était proposé de conduire pour chaque secteur d'activité.

Début juillet, le Président de la République a appelé les partenaires sociaux à remettre à plat les règles d'indemnisation de l'UNEDIC en rouvrant des négociations d'ici la fin de l'année.

La lettre de cadrage par le Premier ministre envoyée aux partenaires sociaux le 25 septembre a demandé de poursuivre une nouvelle fois les négociations de branche pour limiter le recours aux contrats courts.

Enfin, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans son article 57, a prévu l'ouverture d'une nouvelle négociation d'assurance chômage avec pour objectifs la lutte contre la précarité, l'incitation au retour à l'emploi et la révision de l'articulation entre assurance et solidarité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2

Accord de méthode

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, conscients des enjeux et de l'importance du recours aux contrats à durée déterminée dans la profession ont souhaité se saisir du sujet et ont signé à cet égard un accord de méthode le 11 avril 2018. Celui-ci avait pour objectif :

- d'établir un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes ;
- d'engager les négociations sur :
 - les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi ;
 - les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi.

Des points d'étape ont été réalisés les 6 juin et 16 novembre 2018.

Article 3

Recours aux contrats courts

En préambule, il est rappelé qu'en application du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Compte tenu de l'exploitation liée au rythme des saisons, les CDD sont largement répandus dans la profession et en constituent même le cadre contractuel principal. Il s'agit dans la majorité des cas de CDD saisonniers. Depuis des années, la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables a organisé cette relation contractuelle de travail dans son article 16, distinguant deux cas de figure :

- la priorité de réembauchage pour les structures de petite taille et subissant une grande variabilité de chiffre d'affaires (– de 10 % des embauches) ;
- la reconduction des contrats pour les entreprises de plus grande taille.

La reconduction du contrat saisonnier d'une saison sur l'autre conduit à une relation globale à durée indéterminée entre l'employeur et le saisonnier.

Il convient de noter que les contrats saisonniers, qui constituent la majeure partie des CDD conclus dans la branche, ne sont pas des contrats courts, puisqu'il convient d'entendre par contrats courts, les contrats de moins de 1 mois.

À côté de ces contrats saisonniers, on trouve également des CDD ou des contrats d'intérim dont les motifs de recours sont les suivants et qui pour certains sont également conclus pour plus de 1 mois :

- accroissement temporaire d'activité ;
- remplacement ;
- formation.

Conformément à la législation en vigueur, une indemnité de précarité d'emploi est due à la fin de tous les CDD, à l'exception des contrats saisonniers, des contrats d'usage, des contrats liés à la formation professionnelle, ainsi que des contrats conclus avec des étudiants durant les vacances scolaires ou universitaires.

Article 4

Diagnostic

Une première enquête diligentée auprès des entreprises représentées au sein de la commission sociale – Formation de domaines skiables de France a fait apparaître que les contrats courts représentaient moins de 1 % de leur masse salariale, soit moins de 2 % des ETP.

À l'issue de la réunion de travail qui s'est tenue le 6 juin 2018, les partenaires sociaux sont convenus de conduire une phase de diagnostic qualitative et quantitative. Celle-ci a été opérée pendant l'été 2018.

L'analyse statistique des contrats de travail courts, des motifs de recours, du niveau de qualification et des trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats fait apparaître que : (base 25 % d'entreprises répondantes) :

- le nombre de contrats courts est relativement faible et ne révèle pas de recours abusifs en la matière.
- les contrats courts sont conclus dans le cadre d'accroissements temporaires d'activité liés aux week-ends ou aux vacances scolaires, pour 26 % d'entre eux.
- la courte durée des contrats est très majoritairement liée au besoin de l'entreprise qui est court, dans 77 % des cas, plutôt que fonction de la disponibilité de la personne (seulement dans 8 % des cas).
- lorsque l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, un certain nombre de contrats courts sont également conclus en intersaison pour permettre au salarié de participer à une action de formation. La durée du CDD, qui correspond à celle prévue pour la formation, est courte mais elle s'insère dans une relation contractuelle plus longue. Ce cas de figure correspond à près de la moitié des contrats courts conclus chaque année dans la profession (49 %).
- quantitativement, très peu de contrats courts saisonniers (18 %) ou de remplacements (seulement 4 %) sont conclus.
- le recours à l'intérim, dans le cadre de missions courtes, est faible (plus de 3 fois moins que les CDD). Dans 96 % des cas, il s'agit de missions liées à des surcroîts d'activité.
- les contrats courts sont dans 8 % des cas occupés par des étudiants et des scolaires en période de vacances avec deux vertus essentielles : rémunération et insertion dans le monde de l'entreprise. Dans 33 % des cas, il s'agit de personnes en recherche d'emploi et dans 12 % des cas de salariés ayant déjà un poste ailleurs ou de personnes en recherche d'un complément d'activité. (dans 47 % des situations, l'employeur ne sait pas dans quel cas de figure se trouve la personne embauchée).
- Il est essentiellement fait recours aux contrats courts sur 3 familles de métiers :
 - remontées mécaniques (27 %) ;
 - caisse (12 %) ;
 - service des pistes (8 %).

Pour ce qui concerne le damage et la maintenance, des mesures organisationnelles internes sont en règle générale privilégiées.

La durée moyenne des CDD courts conclus ne varie pas tellement en fonction des métiers (entre 13,51 jours et 21,04 jours).

- la durée moyenne des contrats courts est la suivante :
 - pour les CDD conclus pour la réalisation d'une action de formation : 2,26 jours ;
 - pour les CDD de remplacement : 13,18 jours ;
 - pour les CDD de surcroît d'activité : 15,32 jours ;
 - pour les CDD saisonniers : 17,71 jours ;
 - pour les contrats d'intérim de surcroît d'activité : 3,76 jours.

Il n'en demeure pas moins que, malgré un état des lieux qui ne fait pas apparaître de recours abusif aux contrats courts dans la profession, les partenaires sociaux signataires du présent accord entendent poursuivre l'effort engagé depuis de nombreuses années en faveur de la sécurisation des parcours et du développement de la pluriactivité.

Article 5

Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi

La branche est déjà bien dotée en la matière avec les CDD saisonniers reconduits d'une saison sur l'autre (ces contrats saisonniers, comme les contrats d'usage, ne sont pas révélateurs d'une précarité, mais constituent un mode « normal » de fonctionnement lié au rythme des saisons) et le recours possible au contrat de travail intermittent (CTI) d'accès direct actuellement en cours d'expérimentation.

Néanmoins, les partenaires sociaux, dans une perspective d'amélioration continue dans ce domaine et, outre qu'ils souhaitent pour l'heure la pérennisation du dispositif d'accès direct au CTI, conviennent des mesures suivantes.

a) Contrat de travail intermittent (CTI)

Les partenaires sociaux sont convenus de remettre sur la table des négociations le sujet du CTI qui n'avait pu aboutir à un accord.

En effet, le CTI, qui suppose un accord entre l'employeur et le salarié, constitue une opportunité intéressante pour sécuriser les parcours et réduire le nombre de CDD (dont potentiellement les CDD courts).

Ce type de contrat est notamment particulièrement indiqué pour les salariés disposant d'une ou plusieurs autres activités dans d'autres secteurs que les remontées mécaniques et domaines skiables.

b) Complément d'heures

La durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par voie d'avenant. Il pourra être conclu un maximum de 8 avenants par an en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné.

Les compléments d'heures négociées dans le cadre d'avenants au contrat de travail sont rémunérés au taux normal, sous réserve des majorations prévues par la loi pour les heures supplémentaires.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

Il appartient à l'employeur d'identifier les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur doit effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

c) Limitation du nombre de contrats courts

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de limiter le nombre de contrats courts (hors contrats de remplacement et contrats pour formation). Dans les entreprises de la branche, le nombre de contrats courts ne pourra pas dépasser la plus haute valeur constatée sur les 6 précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale.

Article 6

Mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi

a) Heures complémentaires

La limite dans laquelle il est possible de faire effectuer des heures complémentaires est portée à 1/3 de la durée contractuelle de travail, sans toutefois pouvoir atteindre la durée légale du travail.

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 10 %.

Article 7

Moyens permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés

a) Formations de début de saison

Afin de développer les compétences des salariés saisonniers et de maintenir leur employabilité, les partenaires sociaux reconnaissent l'engagement élevé des entreprises en matière de formation :

- en intersaison, dans le cadre des dispositions du code du travail permettant la conclusion de CDD conclus pour une action spécifique de formation en lien avec l'emploi saisonnier à venir. Ces contrats sont certes de courte durée, mais s'insèrent dans une relation durable ;
- en saison, dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise inhérente à la technicité des emplois et relayée par l'organisme de formation de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les formations de début de saison et les journées d'accueil.

b) Développement des formations en alternance

Les formations en alternance constituent un moyen pertinent en faveur du développement des compétences et de l'employabilité. Les partenaires sociaux reconnaissent la pertinence d'encourager l'embauche des personnes ayant suivi de tels parcours.

Article 8

Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

a) Information sur les postes disponibles en CDD saisonnier dans l'entreprise

Afin de pourvoir à des contrats saisonniers vacants ou nouvellement créés, il sera prioritairement fait appel à des salariés qui auront déjà accompli un ou plusieurs CDD au sein de l'entreprise, y compris en contrats courts, et qui auront fait acte de candidature dans les délais impartis, sous réserve qu'ils aient été reconnus compétents.

b) Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Par tout moyen l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes à pourvoir.

c) Mesures permettant le développement de la pluriactivité

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la profession, essentiellement concentré sur la saison d'hiver, les contrats à durée déterminée sont eux-mêmes majoritairement conclus sur cette période. Dès lors, les acteurs de la profession s'engagent à nouer des partenariats étroits avec d'autres branches ayant une activité complémentaire permettant d'assurer le développement de la pluriactivité et la sécurisation des parcours. À cet égard et autant que de besoin, des relations seront établies avec des secteurs d'activité tels que le BTP, l'agriculture, la forêt, les loisirs d'été, les industries de maintenance et de montage, etc.

Article 9

Mesures relatives aux contrats courts à durée déterminée ou de mission

a) Prise en compte de l'ancienneté

L'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD de droit commun effectués au service d'une même entreprise est reconnue en cas d'embauche sous CDD saisonnier ou CDI.

Il en sera de même pour les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise, l'ancienneté reprise étant toutefois limitée à 3 mois.

b) Succession de contrats

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence.

c) Candidature à l'expérimentation de CDD de remplacement de plusieurs salariés

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les signataires du présent accord souhaitent que la branche d'activité qu'ils représentent puisse accéder à l'expérimentation de 2 ans, permettant à certains secteurs d'activité identifiés de conclure un même CDD pour remplacer plusieurs salariés absents en même temps ou successivement.

Article 10

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 11

Promotion des dispositions du présent accord

En termes d'objectifs, domaines skiabiles de France s'engage à expliquer et promouvoir les dispositions prévues dans le présent accord, ceci par voie de circulaires, de réunions d'information et d'une journée thématique.

Article 12

Diffusion de l'accord

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiabiles de France.

Article 13

Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent accord ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 14

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Article 15

Extension

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

Fait à Chambéry, le 27 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)