

Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

**Avenant n° 73 du 30 septembre 2021**  
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2151022M

IDCC : 454

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Domaines skiabiles,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNST CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Comme suite à l'accord de méthode signé le 11 avril 2018, les partenaires sociaux ont engagé un important travail de réorganisation et d'actualisation à droit constant de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles. Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés et des employeurs de la branche un texte plus lisible et conforme aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles.

Les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant rappellent que cette actualisation de la convention collective est issue d'un corpus de textes de l'« ancienne » convention collective, dont certains n'avaient pas été signés à l'origine par l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, le présent avenant, mettant à jour le texte de la convention collective, est d'application directe à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles, sans distinction de leur effectif, sans spécificité et sans exiger d'accord d'entreprise spécifique pour mettre en œuvre ses dispositions.

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

## Article 2 | *Nouvelle rédaction de la convention collective*

À compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant, la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 est rédigée en ces termes qui annulent et remplacent l'ensemble des dispositions conventionnelles, annexes, accords et avenants, pris précédemment, à l'exception toutefois des articles 5.b « Complément d'heures », 6.a « Heures complémentaires » et 9.b « Succession de contrats » de l'accord du 27 novembre 2018 qui seront remplacés comme il est dit à l'article 3 : « Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant » :

### « Chapitre 1<sup>er</sup> Convention collective. Champ d'application

#### Article 1.1 | *Champ d'application*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés permanents et saisonniers et les salariés embauchés dans d'autres cadres de travail des entreprises publiques et privées dont l'activité relève du transport par remontées mécaniques et de l'exploitation des domaines skiables, représentées par domaines skiables de France – SNTF et énumérées ci-après, par référence aux nomenclatures d'activités et de produits, code APE : 4939C = Téléphériques et remontées mécaniques.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire national.

#### Article 1.2 | *Durée, dénonciation, révision et prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des organisations signataires, dans les conditions légales, avec un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles, qui sera adressée aux membres de la CPPNI.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes adressée par lettre recommandée aux autres parties.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (art. L. 2261-7 du code du travail). Les dispositions soumises à révision devront faire

l'objet d'un accord dans un délai de 18 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Les partenaires sociaux examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte-tenu des évolutions constatées. Les partenaires sociaux se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

### **Article 1.3 | *Convention collective et accords antérieurs. Avantages acquis***

La présente convention remplace la précédente convention collective, ses avenants et annexes à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, conclue à droit constant, la présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en contrat aux dates d'application de la présente convention, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur.

## **Chapitre 2. Représentation du personnel. Paritarisme**

### **Article 2.1 | *Négociation obligatoire***

Les entreprises concernées doivent respecter les négociations obligatoires prévues par le code du travail et leur périodicité (art. L. 2242-1 et suivants).

À côté de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux de la branche entendent promouvoir la négociation d'entreprise. À cet égard, les employeurs transmettront sans délai, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la demande de négociation émanant de l'une d'entre elles. L'employeur convoquera, dès que possible, les parties à une négociation sur le(s) thème(s) demandé(s).

### **Article 2.2 | *Liberté syndicale et liberté d'opinion***

Conformément à la constitution de la république française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel bénéficient de protections dans les conditions prévues au code du travail (articles 2411-1 et suivants).

### **Article 2.3 | *Exercice de l'action syndicale***

#### **Article 2.3.1 | Panneaux d'affichage**

Chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise disposera de panneaux qui doivent permettre une lecture facile des communications qui y sont affichées. Leurs dimensions ne doivent pas être inférieures à 100 x 50 cm.

L'emplacement de ces panneaux sera choisi par accord entre l'employeur et le représentant de chaque organisation syndicale appartenant à l'entreprise et connu de l'employeur. Ces panneaux seront réservés aux communications syndicales : informations syndicales, notamment convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité desdits représentants des organisations syndicales.

Dans le cas où tout le personnel ne passe pas habituellement par ce point d'affichage, d'autres points d'affichage seront prévus selon la même procédure.

L'affichage des communications et publications syndicales s'effectue selon la législation en vigueur.

### **Article 2.3.2 | Congrès syndicaux**

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux congrès statutaires de ces organisations et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

### **Article 2.3.3 | Commissions paritaires**

Pour les salariés membres de la CPPNI, dans la limite de 5 salariés par délégation, de la CPNIC ou de la CPNEFP et plus généralement de toute instance paritaire, dans la limite de 2 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer aux réunions paritaires de la branche, décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, ou à la demande de son président, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions et de demander son autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la bonne marche de l'entreprise.

En outre, pour faciliter le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé à 45 000 € à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par domaines skiables de France, sur justificatifs, au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit :

- trajets lieu de travail en saison d'hiver/lieu de réunion :
  - frais de voiture (puissance fiscale maximale de 7 CV, sur présentation annuelle de la carte grise du véhicule), barème de l'administration fiscale ;
  - ou billets SNCF ou transports collectifs, base 2<sup>e</sup> classe ;
- frais de péage ;
- frais d'hébergement, lorsque nécessaire, barème Acooss ;
- frais de repas, barème Acooss.

### **Article 2.3.4 | Détachement syndical**

Un membre du personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut être appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent à temps plein ou à temps partiel.

Si l'entreprise concernée en est d'accord, un avenant au contrat de travail est conclu et l'organisation de ce détachement est opérée dans le cadre d'une convention tripartite qui prévoira notamment les points suivants :

- durée du détachement ;
- convention collective applicable ;

- organisation et, le cas échéant, répartition du travail ;
- cadre du maintien de la rémunération et des droits y afférents ;
- refacturation au syndicat, charges salariales et patronales comprises ;
- modalités de réintégration dans l'entreprise à la fin du détachement.

Les dispositions du présent article sont applicables à une seule personne par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel.

#### **Article 2.3.5 | Déroulement de carrière des salariés exerçant des missions syndicales et l'exercice de leur fonction**

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Les parties signataires considèrent qu'il est important de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront donc à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle, comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Par le fait, elles s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

#### **Article 2.4 | *Congé de formation économique, sociale et syndicale***

Des congés seront accordés par les employeurs aux salariés qui en feront la demande pour participer aux stages ou sessions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les salariés saisonniers devront présenter la demande de congé à l'employeur au moins 15 jours à l'avance.

#### **Article 2.5 | *Comité social et économique. CSE***

L'institution et le fonctionnement du CSE ainsi que le financement des activités sociales et culturelles gérées, sont régis par la législation en vigueur.

#### **Article 2.6 | *Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée des mandats***

##### **Article 2.6.1 | Personnel permanent**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des membres du CSE est fixée conformément aux dispositions de l'article 2.10 de la présente convention.

##### **Article 2.6.2 | Personnel saisonnier**

La durée calendaire du mandat des délégués « saisonniers » est la même que celle des délégués « permanents ».

Pour être électeurs, les saisonniers devront, à la date des élections, totaliser au moins trois mois d'ancienneté, au sens de l'article 3.17.

Pour être éligibles, les saisonniers devront, à la date des élections, d'une part, remplir les conditions requises pour être électeurs et, d'autre part, avoir 8 mois d'ancienneté au sens de l'article 3.17.

L'employeur ne peut refuser à son salarié, membre ou ancien membre du CSE, candidat aux fonctions de membre du CSE, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour une cause réelle et sérieuse.

La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le code du travail. Toutefois en cas de réembauchage par la même entreprise pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'aux nouvelles élections. L'employeur lui communique tous les documents qui ont été portés à la connaissance des membres du CSE au cours de sa période d'interruption d'activité.

## **Article 2.7 | Élections**

### **Article 2.7.1 | Collèges électoraux**

La constitution des collèges électoraux et la répartition, entre les collèges, de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où l'accord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux s'avérerait impossible et conformément aux dispositions légales, le directeur régional du travail déciderait de cette répartition lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur.

Cette répartition se fera normalement en deux collèges :

- ouvriers et employés (NP 200 à 221) ;
- techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres (à partir du NP 222).

### **Article 2.7.2 | Élections**

L'élection des membres du CSE a lieu dans le mois d'ouverture de la saison principale. Elle a lieu dans les conditions prévues dans le code du travail.

### **Article 2.7.3 | Bureau de vote**

À défaut de dispositions spécifiques prévues dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés dans l'établissement, partie d'établissement ou collège, et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Chaque bureau peut être assisté pour toutes les opérations matérielles, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé qualifié désigné par le chef d'établissement en accord avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut, avec les délégués sortants. Cet employé est adjoint au bureau avec voix consultative.

## **Article 2.8 | Remplacement des membres du CSE**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est réduit de moitié ou plus, à condition que ces événements interviennent plus de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE.

En outre, en cas de vacance totale de la représentation des salariés, et ce, plus de trois mois avant la date normale des élections, il pourra être procédé à de nouvelles élections. Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de leurs prédécesseurs.

## **Article 2.9 | Entreprises à établissements multiples**

La compétence des membres du CSE est définie par les textes en vigueur ou à défaut par un accord d'entreprise.

## **Article 2.10 | Durée des mandats des institutions représentatives du personnel**

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 3 ans.

## **Article 2.11 | Information et participation des représentants du personnel saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons**

À fin de garantir un bon niveau de dialogue social il est opportun de tout mettre en œuvre pour assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'informer lesdits représentants du personnel saisonniers des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel seront informés par courrier mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion et leur rappelant qu'il leur est possible d'y assister.

## **Article 2.12 | CPPNI**

Il est décidé de la mise en place d'une CPPNI pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC : 0454).

### **Article 2.12.1 | Composition**

La CPPNI est composée :

- de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative.

L'autorité administrative y participe également autant que de besoin.

### **Article 2.12.2 | Missions**

La CPPNI exerce les missions suivantes (art. L. 2232-9) :

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective de l'article L. 2232-10 du code du travail.

### **Article 2.12.3 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Sont obligatoirement transmis à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises (entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective) comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sans pour autant que soit éliminée la qualité des signataires :

- à l'adresse numérique suivante : [cppni-rmds@domaines-skiables.fr](mailto:cppni-rmds@domaines-skiables.fr) ;
- ou par voie postale à : domaines skiabls de France, secrétariat de la CPPNI, Alpespace, bâtiment Annapurna, 24, rue Saint-Exupéry, 73800 Francin.

### **Article 2.12.4 | Modalités de fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle se réunit en tant que de besoin pour les missions qui lui sont dévolues en application de l'article 2.12.2.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

### **Article 2.13 | *Règlement des conflits***

Dans le cadre de la CPPNI, une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiabls et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative.

La commission est saisie par un ou plusieurs salariés ou un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application de la convention.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

La CPNIC doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de cinq jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La CPPNI doit rendre un avis dans le délai de 2 mois.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établie par la CPPNI.

## **Chapitre 3 Cadre de la relation de travail**

### **Article 3.1 | *Personnel saisonnier***

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.

Par personnel saisonnier il convient d'entendre le personnel embauché pour la saison, compte tenu du cycle habituel de travail se répétant chaque année aux mêmes époques.

Le personnel saisonnier ne doit pas être confondu avec de personnel dit auxiliaire, qui est un personnel de complément pris en renfort en raison de circonstances spéciales (par exemple : fêtes, périodes de congé, etc.).

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de limiter le nombre de contrat 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 3.2 | Succession de CDD**

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.

### **Article 3.3 | Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable**

#### **Article 3.3.1 | Information sur les postes disponibles en CDD saisonnier dans l'entreprise**

À fin 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.

#### **Article 3.3.2 | 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.

#### **Article 3.3.3 | 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 3.4 | Périodes d'essai**

#### **Article 3.4.1 | Contrats CDD (saisonniers ou autres CDD de droit commun)**

La période d'essai est limitée à un jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de deux semaines. Toutefois, si le contrat a une durée (ou une durée minimale) supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai est portée à un mois.

Tout saisonnier bénéficiant dans l'entreprise de la priorité de réembauchage ou de la reconduction des contrats n'aura pas à effectuer de nouvelle période d'essai pour un même emploi.

#### **Article 3.4.2 | Contrats permanents**

Pour les ouvriers et employés, la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois, renouvelable une fois.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois.

Pour les ingénieurs et cadres, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois, renouvelable une fois.

#### **Article 3.4.3 | Délais de prévenance**

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve de respect du délai de prévenance prévu par le code du travail.

Pour les cadres, le délai de prévenance réciproque est porté à un mois pendant les six premiers mois et deux mois au-delà de cette période.

#### **Article 3.5 | *Contrat individuel de travail (ancien art. 16)***

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

Les conditions de sa conclusion, de son exécution ou de sa rupture ne pourront, sauf dispositions issues de la négociation d'entreprise, être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur (articles L. 2253-1 et suivants) et par la présente convention collective. Ces conditions ne feront pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

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.

À cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. La demande de l'agent sera faite par courrier

simple adressé à l'employeur ou si l'agent l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

L'employée saisonnière absente pendant une saison pour cause de maternité ou congé parental, 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 droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le code du travail.

À 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.

Cette demande sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si le saisonnier l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

La rupture des contrats saisonniers ou l'arrêt de leur succession 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 congés de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le code du travail.

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

À 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 ;
- 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.

## 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 les 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 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 à l'article 3.22, en prenant en compte l'intégralité de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise telle que définie à l'article 3.17 de la présente convention, sans seuil de durée.

## 6. Activité partielle

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 à l'État, sera faite au titre de l'activité partielle auprès de l'autorité administrative compétente.

### Article 3.6 | *Avancement*

Pour combler une vacance de poste dans un emploi quelconque, il sera de préférence, fait appel au personnel de l'entreprise, dans l'ordre suivant :

- personnel d'un même niveau de qualification ;
- personnel appartenant au niveau immédiatement inférieur.

La direction, après consultation du chef de service responsable, décidera de la promotion éventuelle à prévoir, en tenant compte des compétences de l'intéressé, de l'ancienneté ainsi que du profil spécifique du poste et de ses contraintes particulières.

### Article 3.7 | *Affectation temporaire. Changement d'emploi*

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement et pour une durée supérieure à :

- 8 jours consécutifs pour les ouvriers ;
- 15 jours consécutifs pour les employés ;
- 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

- 3 mois pour les ingénieurs et cadres,  
à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :
- si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son emploi habituel, le salarié doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à sa rémunération normale et lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire, dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise ;
- si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son ancienne rémunération.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction doit lui être allouée pour tenir compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 9 mois pour les ingénieurs et cadres.

Ces durées sont portées respectivement à 6 mois, 9 mois et 1 an, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, s'il se produit une vacance définitive, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de nomination pour ce poste.

Lorsqu'un salarié est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Si le nouvel emploi comporte une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son ancien emploi, le salarié a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

S'il refuse, l'employeur a la possibilité de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, sous réserve de la justification d'une cause réelle et sérieuse ; s'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Si le nouvel emploi comporte une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son ancien emploi, le salarié est rémunéré dans les conditions de son nouvel emploi.

## **Article 3.8 | Rémunération**

### **Article 3.8.1 | Salaires minima professionnels garantis**

À u sein de la CPPNI, il est procédé annuellement à l'examen du niveau des salaires minima professionnels garantis.

En aucun point du territoire, le salaire d'un salarié relevant de la présente convention ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et au Smic (sous réserve des dispositions du code du travail).

Ces rémunérations peuvent être *a minima* déterminées par application d'une équation de forme  $y = ax + b$  dans laquelle :

- "y" est le salaire ;
- "x" le coefficient ;

- “a” la pente de la droite reliant les deux coefficients extrêmes de la grille ;
- “b” un terme fixe.

La grille des salaires minimaux professionnels garantis, exprimés en euros et classés par NR (niveaux de rémunération) figure dans la présente convention.

### **Article 3.8.2 | Mensualisation**

À l'exclusion de celle des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, la rémunération est mensuelle et est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12<sup>e</sup> de la durée légale hebdomadaire.

### **Article 3.9 | Prime pour langues étrangères**

Une prime mensuelle conventionnelle sera attribuée aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, par langue étrangère connue par eux et nécessaire à leur travail.

### **Article 3.10 | Indemnité compensatrice de panier**

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise contraints par les nécessités de service à prendre leur repas dit de midi en l'emportant à leur propre poste de travail recevront en remboursement des frais supplémentaires engagés par eux à cette occasion une indemnité conventionnelle dite de panier.

Il en sera de même, si exceptionnellement, le repas du soir doit être pris dans les mêmes conditions. Lorsque l'entreprise fournit le repas, aucune indemnité n'est due.

### **Article 3.11 | Indemnité de dénivellation**

Les ouvriers et employés appelés à subir une dénivellation supérieure à 1 000 mètres et à une fréquence minimale de 5 trajets (montée ou descente) par heure recevront une indemnité égale à 10 % de leur salaire horaire (majoré de l'ancienneté) pendant le temps passé dans la cabine, toute heure commencée étant due.

Pour des dénivellations comprises entre 800 et 1 000 mètres le taux de cette indemnité sera de 3 % dans les mêmes conditions de fréquence et de durée.

### **Article 3.12 | Indemnité d'altitude**

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les travaux en altitude demandant un effort physique important seront considérés comme travaux de force et entraîneront un supplément du salaire horaire (majoré de l'ancienneté) de l'intéressé de 10 %.

Ce supplément de salaire est dû lorsque le travail est effectué à une altitude de l'ordre de 1 000 mètres au-dessus du niveau de la station.

Pour l'application du présent article, des accords particuliers d'entreprise définiront les postes de travail pour lesquels l'indemnité d'altitude sera due.

Pour les ouvriers et employés, ces accords particuliers pourront définir les postes de travail pour lesquels l'indemnité d'altitude sera due, si la différence de niveau est un peu inférieure à 1 000 mètres.

### **Article 3.13 | Prime d'artificier relative aux ouvriers et employés**

La spécialisation d'artificier, spécialiste en déclenchement des avalanches, lorsqu'elle sera mentionnée dans le contrat de travail des pisteurs entraînera le versement d'une prime spécifique par mois d'activité correspondante.

### **Article 3.14 | Indemnité compensatrice d'équipement**

En raison des conditions particulières de travail de la profession, nécessitant des équipements spéciaux, les salariés appelés à accomplir des trajets à ski à l'occasion de leur travail percevront, à titre de remboursement de frais et lorsque l'équipement ne leur est pas prêté par l'entreprise, une indemnité compensatrice fixée par mois de travail sur la neige pour les skis et bâtons et une autre pour les chaussures.

### **Article 3.15 | Habillement**

L'entreprise prêtera au personnel, suivant la nature du travail assuré et dans des conditions précisées par la voie du règlement intérieur, tout équipement nécessaire à l'exécution du travail.

### **Article 3.16 | Absence**

En dehors des positions définies par la présente convention, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence :

#### **Article 3.16.1 | Absence régulière**

Est en absence régulière le travailleur absent pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant ; l'employeur devant être prévenu dès que possible et l'absence justifiée au plus tard dans les 3 jours.

L'absence justifiée ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

L'obligation, en cas d'absence prévisible, de prévenir l'employeur dès la veille demeure la règle normale.

#### **Article 3.16.2 | Absence irrégulière**

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prévus au planning, sauf accord préalable avec l'employeur, ou qui n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à trois jours francs sauf cas de force majeure.

### **Article 3.17 | Ancienneté**

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été inscrit sur les registres de l'entreprise d'une façon continue ou non, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les périodes de travail effectif passées dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les absences régulières et les congés payés ;
- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu avec prise en charge par la sécurité sociale. La maladie de longue durée ne sera prise en compte que dans la limite maximale de 3 ans.

Les périodes de suspension volontaire du contrat de travail du fait du salarié n'interviennent pas dans le calcul de l'ancienneté, sauf accord expressément spécifié par l'employeur.

L'ancienneté des saisonniers se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Ne seront pas prises en considération les durées des contrats de travail rompus pour faute grave ou résiliés du fait du salarié.

Les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise donnent lieu à une reprise d'ancienneté limitée à 3 mois en cas d'embauche sous CDD ou CDI.

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.

### **Article 3.18 | Prime d'ancienneté**

Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d'emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée conformément aux dispositions de l'article 3.17 de la convention collective nationale de la manière suivante :

#### **Article 3.18.1 | Salariés permanents**

Après 3 ans : 2,625 %.

Après 6 ans : 5,250 %.

Après 9 ans : 7,875 %.

Après 12 ans : 10,500 %.

Après 15 ans : 13,125 %.

Après 18 ans : 15,750 %.

Après 20 ans : 17,500 %.

#### **Article 3.18.2 | Salariés saisonniers**

Après 12 mois : 0,875 %.

Après 2 ans : 1,750 %.

Après 3 ans : 2,625 %.

Après 4 ans : 3,500 %.

Après 5 ans : 4,375 %.

Après 6 ans : 5,250 %.

Après 7 ans : 6,125 %.

Après 8 ans : 7,000 %.

Après 9 ans : 7,875 %.

Après 10 ans : 8,750 %.

Après 11 ans : 9,625 %.

Après 12 ans : 10,500 %.

Après 13 ans : 11,375 %.

Après 14 ans : 12,250 %.

Après 15 ans : 13,125 %.

Après 16 ans : 14,000 %.

Après 17 ans : 14,875 %.

Après 18 ans : 15,750 %.

Après 19 ans : 16,625 %.

Après 20 ans : 17,500 %.

### Article 3.19 | *Épargne salariale*

Les modalités de mise en œuvre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE pouvant aussi être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes (PEG – plan d'épargne groupe –, PEI – plan d'épargne interentreprises –, PPESV – plan partenarial d'épargne salariale volontaire –) lorsqu'ils sont mis en œuvre dans l'entreprise, font l'objet, d'une négociation d'entreprise lorsqu'elle est requise.

### Article 3.20 | *Licenciements collectifs*

Les licenciements collectifs envisagés par l'employeur seront mis en œuvre conformément aux textes en vigueur.

### Article 3.21 | *Préavis*

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un salarié de l'entreprise donne lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

- en cas de démission et quelle que soit l'ancienneté du salarié, la durée du préavis est de :
  - 1 semaine pour les ouvriers ;
  - 1 mois pour les employés ;
  - 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
  - 3 mois pour les ingénieurs et cadres.
- en cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est de :
  - 1 semaine pour les ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
  - 1 mois pour les ouvriers comptant entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
  - 1 mois pour les employés comptant moins de 2 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois pour les ouvriers et employés comptant au moins 2 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, quelle que soit leur ancienneté ;
  - 3 mois pour les ingénieurs et cadres, quelle que soit leur ancienneté.

En cas de licenciement, l'employeur peut réduire ou supprimer cette période sous réserve de verser au salarié une indemnité dont le montant sera égal à celui de son salaire pour la période comprise entre le moment où il arrête son travail et la fin de son préavis.

Pendant le préavis, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures dans la limite maximale de 48 heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être regroupées.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif en cas de licenciement.

En cas de démission, elles sont payées sur la base de 50 % du salaire effectif pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. La rémunération de l'ingénieur ou du cadre ne peut être réduite du fait de ces absences.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie par l'article 3.17 de la convention collective nationale.

### Article 3.22 | *Indemnités de licenciement*

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, comptant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à :

- pour les ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des trois ou des douze derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il est tenu compte des fractions d'années ;

- pour les ingénieurs et cadres :
  - pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 0,5 mois de rémunération par année d'ancienneté ;
  - pour la tranche d'ancienneté allant de 10 ans à 17 ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1 mois de rémunération par année d'ancienneté ;
  - pour la tranche d'ancienneté au-delà de 17 ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1,5 mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la catégorie des ingénieurs et cadres, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

Toutefois, l'indemnité totale ne pourra dépasser 24 mois de rémunération.

Lorsque l'indemnité dépassera douze mois de rémunération, son règlement sera effectué, sauf accord entre les parties, en deux versements dont le premier, équivalent à 12 mois, sera fait au moment du licenciement et le second un an après.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des trois dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 3.17 de la convention collective nationale.

### **Article 3.23 | Départ à la retraite**

#### **Article 3.23.1 | Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception :

- pour les ouvriers et employés, au moins 1 mois avant la date de son départ si son ancienneté (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) est comprise entre 6 mois et 2 ans et 2 mois si son ancienneté est supérieure à 2 ans, sauf cas d'incapacité médicale constatée ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'incapacité médicale constatée ;
- pour ingénieurs et cadres, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'incapacité médicale constatée.

Le départ volontaire d'un salarié pour faire valoir ses droits à la retraite, ouvre droit à une indemnité de départ en retraite :

- pour les ouvriers et employés, cette indemnité est égale à :
  - 10 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;

- 15 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 25 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 12 e de la rémunération des 12 derniers mois précédent le départ à la retraite, soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel est pris en compte à due proportion ;

- pour les techniciens et agents de maîtrise, cette indemnité est égale à :
  - 10 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
  - 15 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
  - 25 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 derniers mois ;

- pour les ingénieurs et cadres, cette indemnité est fixée comme suit :
  - pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, un huitième de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
  - pour la tranche d'ancienneté allant de 10 à 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, un quart de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
  - pour la tranche d'ancienneté au-delà de 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, trois huitièmes de mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la catégorie ingénieurs et cadres, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

L'indemnité totale ne pourra pas toutefois dépasser 8 mois de rémunération.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des 3 dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

L'indemnité de départ en retraite est versée déduction faite, le cas échéant, d'une indemnité de même nature versée par une caisse de retraite ou une compagnie d'assurances ou tout autre organisme similaire auquel l'entreprise aurait adhéré, et limitée à la quote-part de l'employeur.

Pour tous les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 3.17 de la convention collective nationale), l'indemnité sera majorée de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5,0 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10,0 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;

– 12,5 % en cas de départ avant 61 ans.

### Article 3.23.2 | Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit s'opérer selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Techniciens et agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres
Moins de 6 mois	1 semaine	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois		1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois		2 mois	2 mois

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit verser une indemnité conforme à celle prévue à l'article 3.23.1 de la présente convention en fonction de l'ancienneté du salarié à la date de son départ de l'entreprise, sans pouvoir être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

### Article 3.24 | Classification des emplois

#### Principes généraux

##### ■ Égalité entre les femmes et les hommes :

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

##### ■ Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises :

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise.

Le principe des domaines d'activités, des niveaux de positionnement et des niveaux de rémunération minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les 2 ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

##### ■ Évolution interne :

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

#### ■ Mobilité :

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise doit être étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le niveau de positionnement acquis pour la variable de dimensionnement "Expérience".

#### ■ Ancienneté et primes :

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective.

### **Article 3.24.1 | Niveaux de positionnement**

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de niveaux de positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel.

Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les niveaux de positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, niveau de rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de manière identique : de 200 à 409.

### **Article 3.24.1-1 | Principe de positionnement dans la grille de classification**

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

Des catégories d'emplois, qui déterminent un niveau de positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d'origine, pour chacune d'elles ;

La prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de 4 :

Expérience, polyvalence, spécialisation et responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des niveaux de positionnement.

### **Article 3.24.1-2 | Niveaux de rémunération minimaux**

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), en fonction des niveaux de positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l'avenant dans la convention collective.

### **Article 3.24.1-3 | Catégories d'emplois**

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont présentées en trois grands domaines d'activité.

Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- domaine exploitation – remontées mécaniques ;
- domaine exploitation – pistes ;
- domaine administratif et services généraux ;

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont organisées en trois catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés, correspondant aux NP de base 200 à 221 ;
- techniciens et agents de maîtrise, correspondant aux NP de base 222 à 279 ;
- ingénieurs et cadres, correspond aux NP de base 280 à 400.

La catégorie socioprofessionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d'emplois.

Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NP correspondant au plafond de sa catégorie socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d'origine.

#### **Article 3.24.1-4 | Positionnement**

Les tableaux suivants fixent les niveaux de positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NP de base).

*Domaine exploitation. Remontées mécaniques*

Catégories d'emplois	NP de base
Agent de service	200
Contrôleur	201
Contrôleur assermenté	206
Agent des remontées mécaniques – Niveau 1	200
Agent des remontées mécaniques – Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques – Niveau 3	204
Cabinier	201
Conducteur de téléski	201
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	206
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien qualifié	222
Technicien hautement qualifié	225
Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245

Catégories d'emplois	NP de base
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

### *Domaine exploitation. Pistes*

Catégories d'emplois	NP de base
Nivoculteur	205
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	205
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>e</sup> degré	209
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>e</sup> degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Régulateur de secours	203
Entretien et animation d'espaces ludiques	203
Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233

Catégories d'emplois	NP de base
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

### *Domaine administratif et services généraux*

Catégories d'emplois	NP de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	204
Animateur de vente internet	202
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200
Autre employé administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien administratif et services généraux – Niveau 1	227
Technicien administratif et services généraux – Niveau 2	229
Technicien administratif et services généraux – Niveau 3	233
Technicien administratif et services généraux – Niveau 4	238
Autre cadre administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe

#### **Article 3.24.1-5 | Variables de dimensionnement**

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, 4 variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;
- la polyvalence ;
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- niveau 1 : la variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base ;
- niveau 2 : la variable a une importance significative dans l'emploi occupé ;
- niveau 3 : la variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des niveaux de positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

#### **Article 3.24.1-5-1 | Expérience**

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement "Expérience" est liée à la personne, pour un poste donné :

- niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi ;
- niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté ;
- niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants ;
- niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après 4 saisons d'hiver ou 4 saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP où de l'attestation professionnelle correspondante de domaines skiables de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :

- conducteur de téléski ;
- conducteur de téléporté à pinces fixes ;
- conducteur de télésiège débrayable ;
- cabinier ;
- contrôleur ;
- pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré ;
- pisteur-secouriste 2<sup>e</sup> degré ;
- conducteur d'engin de damage ou de travaux publics ;
- nivoculteur ;
- ouvrier d'entretien et de montage
- technicien administratif et services généraux – Niveau 1.

Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement "Expérience". Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement "Expérience", elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

#### **Article 3.24.1-5-2 | Spécialisation**

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire<sup>[1]</sup>. La variable de dimensionnement "Spécialisation" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste :

- niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type ;
- niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques ;
- niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

#### **Article 3.24.1-5-3 | Polyvalence**

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement "Polyvalence" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste :

- niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

#### **Article 3.24.1-5-4 | Responsabilité**

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement "Responsabilité" s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier ;
- niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

[1] Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

### Article 3.24.1-6 | Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise.

Cet entretien aura lieu obligatoirement tous les 2 ans, pour un permanent ; et toutes les 4 saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif.

L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, *a minima*, sur la connaissance de l'accord classification des emplois et la technique de l'évaluation.

Cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 *a minima*), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressé par le préfet du département, ou un membre de la commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

### Article 3.24.1-7 | Calcul des salaires

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminée par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les niveaux de positionnement obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

Catégorie d'emplois : NP de base =			
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NP (dont les NP des niveaux 2 et 3)	
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	

Catégorie d'emplois : NP de base =			
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Total = NP de base + somme des majorations.			

La rubrique "Catégorie d'emplois" permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le niveau de positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce niveau de positionnement global correspond un niveau de rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

#### Article 3.24.1-8 | Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151 h 67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule :  $y = ax + b$  appliquée en deux parties, dans lesquelles :

- "y" correspond aux salaires ;
- "x" aux NR ;
- "a" aux pentes des droites reliant deux NR de la grille ;
- "b" aux termes fixes en résultant.

#### Article 3.24.1-9 | Application

Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.

#### Article 3.25 | *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Il convient d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Cela suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation collective obligatoire, d'aborder les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si cette négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un accord, l'employeur doit établir un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les sexes.

Il est rappelé que l'accord ou à défaut le plan d'actions fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines

d'action listés ci-après, dans les entreprises de moins de 300 salariés ; 4 dans les entreprises de 300 salariés et plus.

### **Article 3.25.1 | Domaines d'action**

#### **Article 3.25.1-1 | L'embauche**

L'article L. 1132-1 du code du travail stipule qu' "aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse".

#### ■ Éléments de diagnostic :

- les entreprises sont à dominante masculine ;
- le taux de féminisation est de l'ordre de 20 % ;
- les femmes sont concentrées sur les catégories d'emplois administratifs ou tertiaires ;
- le taux de candidature féminines sur certains métiers est faible (pistes...) ;
- le turn-over est généralement faible (bonne fidélisation) ;
- les entreprises rencontrent peu de difficultés pour recruter (les candidatures sont nombreuses) ;
- le taux de retour des saisonniers est très important (en moyenne, plus de 90 %) ;
- les saisonniers viennent généralement du même département que l'entreprise.

#### ■ Exemples d'objectifs de progression :

- diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers ;
- augmenter la communication pour favoriser la mixité ;
- veiller à ce que le choix des candidats lors des recrutements soit objectif et non orienté ;
- favoriser l'intégration ;
- concourir à la sécurisation des parcours.

#### ■ Exemples d'actions :

- faire connaître les métiers et les rendre plus attractifs aux femmes (action sur l'image) :
  - participer à des bourses à l'emploi ou à des forums d'orientation ;
  - développer les journées portes ouvertes à destination des jeunes du bassin d'emploi ;
  - proposer des visites d'installations ;
  - organiser la rencontre avec des professionnels des entreprises de la branche ;
  - nommer des saisonniers ambassadeurs des métiers dans le but d'en faire la promotion ;
  - organiser auprès des professionnels du recrutement et des demandeurs d'emplois des réunions collectives pour parler des métiers et des filières d'accès ;
- au sein de l'entreprise, développer la communication sur l'égalité hommes-femmes :
  - communiquer sur l'accord d'entreprise ou le plan d'action ;
  - utiliser tous les vecteurs de communication interne pour parler de l'égalité ;
  - parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité ;
- lors des recrutements :
  - sensibiliser les managers ;
  - s'assurer que les process de recrutement ne sont pas discriminants ;

- mettre en place des grilles de sélection axées sur les compétences en lien avec les fiches de poste ;
- accorder une attention particulière dans le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisés pour chacun d'eux ;
- l'intégration doit être soignée :
  - organiser les journées d'accueil ;
  - désigner un référent pour chacun des nouveaux embauchés ;
- pour mieux développer la pluriactivité des saisonniers et leur permettre de travailler tout au long de l'année :
  - se préoccuper de ce que font les saisonniers en-dehors de leur saison ;
  - aider à l'organisation de formations complémentaires ;
  - organiser les relations avec les autres employeurs du bassin ;
  - rencontrer les élus pour développer tout ce qui peut favoriser l'environnement du travail (garde d'enfants, transports, écoles, logements, etc.) ;
  - permettre aux salariés l'accès à des postes informatiques pour qu'ils puissent rechercher des emplois d'été.

### **Article 3.25.1-2 | Formation**

#### ■ Éléments de diagnostic :

- le nombre de formations pour les femmes est légèrement supérieur à celui des hommes ;
- il existe une certaine corrélation entre les investissements en équipements nouveaux et les formations ;
- pour les saisonniers, les variables "temps" et "disponibilité" sont des freins pour accéder à la formation ;
- pour autant, les salariés ne sont pas particulièrement demandeurs de formations complémentaires lors des entretiens réalisés dans l'entreprise.

#### ■ Exemples d'objectifs de progression :

- équilibrer l'accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculins, et inversement.

#### ■ Exemples d'actions :

- diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes, tous métiers confondus :
  - procéder à une analyse des bénéficiaires de la formation ;
  - clarifier les parcours de formation et les conditions d'accès ;
  - développer l'information sur les outils de la formation (formation continue, CPF, alternance, apprentissage...), pour la saison et dans le cadre du développement de la pluriactivité ;
- mettre en place des catalogues ou des répertoires de formations, avec des contenus détaillés ;
- réfléchir aux aménagements possibles de contrats de travail pour permettre l'accès à la formation ;
- renforcer l'apprentissage en situation de travail.

### Article 3.25.1-3 | Promotion professionnelle

#### ■ Éléments de diagnostic :

- la notion de promotion professionnelle peut s'entendre de différente façon (changement d'emploi ; changement de catégorie socioprofessionnelle ; prise en charge de fonctions de formation, de tutorat...) ;
- les opportunités dépendent des structures des entreprises, du turn-over, des qualifications des individus... ;
- les aspects techniques (maintenance, mécanique, électricité) sont synonymes de compétences qui bloquent l'ascension des femmes à des niveaux supérieurs d'emploi ;
- la plupart des personnes en poste sont des hommes expérimentés. Ils sont souvent, de fait, "prioritaires" lorsqu'une opportunité d'évolution se présente. Ils occupent par voie de conséquence les emplois les plus qualifiés et les plus rémunérés ;
- lors des entretiens de fin de saison, les saisonniers ne saisissent pas toujours l'opportunité d'exprimer des souhaits d'évolution et de développement des polyvalences ;
- compte tenu du faible turnover, plus de 90 % des saisonniers renouvellent leurs contrats sur le même poste.

#### ■ Exemples d'objectifs de progression :

- augmenter le pourcentage des femmes qui accèdent à des postes d'encadrement ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- contribuer au développement de la pluriactivité ;
- augmenter le nombre de saisonniers accédant à la formation.

#### ■ Exemples d'actions :

- rendre plus visibles les possibilités d'évolution en mobilité interne et les conditions d'accès aux métiers techniques :
  - rédiger des fiches métiers et un référentiel de compétences par métier permettant d'identifier les passerelles métiers en interne ;
  - rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres ;
  - sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles ;
- inciter, lors des entretiens individuels, à postuler à des fonctions hiérarchiques plus importantes dans le cadre de la mobilité interne :
  - former les managers sur le déroulement des entretiens et sur leur rôle d'accompagnement de leurs collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel et de leur développement personnel ;
  - développer la polyvalence dans l'entreprise, via des parcours métiers par étapes ;
  - organiser la fonction tutorale et la possibilité d'être référent pour les nouveaux embauchés ;
- être moteur de l'évolution professionnelle des saisonniers en dehors de leur saison dans l'entreprise, en contribuant à :
  - expliquer aux managers le rôle qu'ils ont à jouer, lors des entretiens, en matière d'accompagnement des saisonniers en faveur de leur projet professionnel, dans le cadre des passerelles et du développement de la pluriactivité ;
  - mettre en place un "carnet de CV de saisonniers" et le diffuser auprès des entreprises du bassin d'emploi ;
  - travailler sur la GPEC territoriale avec l'ensemble des acteurs (élus, entreprises, pôle emploi, maison de la saisonnalité...) ;

- organiser des échanges de bonnes pratiques entre professionnels afin de connaître les métiers et, le cas échéant, leurs contraintes (formation, emploi du temps...).

#### **Article 3.25.1-4 | Qualification**

##### ■ Éléments de diagnostic :

- la notion de “qualification” fait référence à plusieurs notions : formation initiale, formation professionnelle, expérience, responsabilités, autonomie... ;
- la qualification impacte le plus souvent la classification et la rémunération du salarié ;
- les cursus de formations externe ne sont pas clairement identifiés ;
- les contrats de professionnalisation ne sont pas développés dans la profession ;
- que ce soit en formation initiale ou en formation continue, les formations n’attirent pas spontanément et culturellement les jeunes filles / femmes.

##### ■ Exemples d’objectifs de progression :

- communiquer sur la formation professionnelle ;
- promouvoir l’accès des femmes à des niveaux de qualification supérieure ;
- assurer le maintien des compétences après un congé familial de longue durée.

##### ■ Exemples d’actions :

- développer la communication :
  - créer un guide des formations permettant l’accès aux métiers de la profession ;
  - clarifier la différence entre formation et examens professionnels (attestations professionnelles, CQP) ;
  - informer sur des dispositifs tels que la VAE et l’organisation des parcours ;
- développer la qualification :
  - analyser les conditions d’adaptation des postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques ;
  - en fonction des évolutions de postes, mettre en œuvre des actions d’adaptation pour les salariés.

#### **Article 3.25.1-5 | Classification**

##### ■ Éléments de diagnostic :

- sauf exception, les entreprises appliquent le système de classification conventionnel ;
- la grille de classification et les modalités d’évaluation correspondantes ne laissent pas de place à des pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes en termes de positionnement ;
- les femmes accèdent peu à des fonctions d’encadrement ;
- les métiers techniques sont mieux valorisés dans la hiérarchie des métiers, du fait d’une influence forte des savoir-faire techniques ;
- ceci-dit, de plus en plus de reconnaissance est donnée vis-à-vis des compétences commerciales et relationnelles.

##### ■ Exemples d’objectifs de progression :

- former l’ensemble des personnels réalisant des entretiens de positionnement ;
- étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier ;
- favoriser l’accès aux examens professionnels.

Exemples d'actions :

- mettre en place des sessions de formation pour les personnels d'encadrement sur les techniques de l'entretien de positionnement et sa différence vis-à-vis des autres entretiens ;
- analyser les évolutions professionnelles :
  - analyser les écarts de positionnement en NR, par famille de métiers (tout en faisant bien le distinguo entre positionnement et rémunération) ;
  - s'il y a lieu, identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes ;
- lorsque cela correspond aux besoins de l'entreprise, permettre l'accès aux examens de la profession sans distinction :
  - assurer la préparation aux examens ;
  - veiller à la mise à disposition de membres de jury et de présidents de session ;
  - proposer des évolutions de carrières équivalentes aux femmes et aux hommes.

### **Article 3.25.1-6 | Conditions de travail**

■ Éléments de diagnostic :

- les métiers de la profession sont souvent physiques et les femmes devront plus "faire leurs preuves", tant vis-à-vis d'elles-mêmes que de leur environnement ;
- l'exposition de ces métiers à certains risques professionnels est réelle ;
- la fréquence et la gravité des accidents du travail du secteur sont élevées ;
- l'accès des femmes aux métiers techniques est rendu plus difficile en partie du fait des conditions de travail ;
- parfois, les conditions de travail elles-mêmes constituent un frein pour les salariées : travail de nuit, travail isolé, températures basses... ;
- les travaux sont souvent physiques (maintenance, dépannage, manœuvre, port de charges, manipulation de personnes...) ;
- en parallèle, la présence des femmes peut constituer un atout dans le cadre des contacts avec les clients ;
- le cadre de travail est agréable et la clientèle est une clientèle qui est en situation de loisir ;
- des toilettes ne sont pas disponibles sur chaque poste de travail, mais des remplacements sont organisés ;
- des travaux sont conduits dans la profession sur la pénibilité et un lien doit être fait avec ce sujet, dans un but évident d'amélioration des conditions de travail.

■ Exemples d'objectifs de progression :

Améliorer les conditions de travail sur des métiers identifiés.

■ Exemples d'actions :

- travailler en vue de l'amélioration des conditions de travail :
  - recourir lorsque nécessaire, aux services d'un ergonome ;
  - si cela est possible, adapter le matériel (poids) et les équipements (EPI) à la mixité ;
  - promouvoir les organisations de travail favorables à la mixité des postes et à l'amélioration des conditions de travail (développer les binômes hommes – femmes) ;
  - développer les équipements pour le confort de tous (vestiaires, toilettes) et organiser les remplacements ;

- procéder à un diagnostic annuel des installations sanitaires et des schémas d'organisation (remplacements). Le diagnostic sera présenté en CSE ou à défaut aux délégués du personnel, avec lesquels seront définis des axes d'amélioration ;
- impliquer tous les acteurs concernés :
  - avec le CSE, établir un plan d'amélioration des conditions de travail intégrant la question de l'égalité (accessibilité des postes techniques, évaluation des critères de pénibilité...) ;
  - développer les formations en direction des salariés (gestes et postures, premiers secours...) ;
  - travailler en partenariat avec le service de santé au travail (SST) et toutes ses composantes.

### **Article 3.25.1-7 | Sécurité et santé au travail**

#### ■ Éléments de diagnostic :

- les taux de fréquence et de gravité sont élevés par rapport à d'autres secteurs d'activité, y compris pour des secteurs ayant des activités similaires (ex. BTP) ;
- les nombreuses actions engagées par la branche, les entreprises et les partenaires sociaux ne suffisent pas pour infléchir ces taux ;
- les hommes sont plus nombreux sur les métiers techniques ; les femmes sur les métiers administratifs ;
- les métiers techniques sont plus accidentogènes que les métiers administratifs ;
- plus de 90 % des accidents concernent les métiers techniques ;
- les chutes de plain-pied et les chutes à ski représentent la moitié des accidents de travail ;
- les reconnaissances de maladies professionnelles sont plutôt rares dans la profession ;
- les CSE et les services de santé au travail et les CSSCT, le cas échéant, sont associés aux démarches de prévention ;
- plusieurs démarches de prévention sont régulièrement engagées avec les fournisseurs de la profession pour améliorer les conditions de travail (ergonomie des postes (engins de damage, caisses...), casque multi activité, travail sur le matériel de ski...) ;
- la branche a signé 6 conventions nationales d'objectifs avec la CNAM qui permettent aux entreprises de signer des contrats de prévention avec leur CARSAT locale.

#### ■ Exemples d'objectifs de progression :

- infléchir le taux de fréquence de la branche ;
- améliorer la prise en compte de la sécurité et de la santé au travail pour tous en concertation avec les représentants des salariés (CSE, organisations syndicales) et les services de santé au travail ;
- mieux prendre en compte les conditions de travail des femmes (toilettes, vestiaires...) ;
- fédérer autour du management de la sécurité toutes les strates d'encadrement de l'entreprise ;
- développer la culture de la sécurité dans l'entreprise en associant l'ensemble des salariés.

#### ■ Exemples d'actions :

- sensibiliser l'encadrement à la nécessité de manager la sécurité et la santé au travail ;

- poursuivre les actions de formation des salariés et de l’encadrement ;
- insister dans le cadre des examens de la branche (CQP et certificats) sur tous les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail ;
- accompagner les entreprises de la branche en mettant à leur disposition un socle de base (outils, guides, réglementation...) ;
- favoriser la mutualisation des retours d’expérience et des bonnes pratiques ;
- favoriser la mixité des équipes pour multiplier les points de vue vis-à-vis des risques professionnels et en tirer les meilleurs enseignements ;
- développer les démarches de prévention par l’écoute ;
- mettre en place une CSSCT ;
- faire des actions de sensibilisation régulières sur le terrain, au poste de travail ;
- inciter à des observations croisées entre les équipes et les services.

### **Article 3.25.1-8 | Rémunération effective**

#### ■ Éléments de diagnostic :

- il n’a pas été relevé d’écart de traitement que ce soit en termes de salaires ou de primes ;
- les dispositions conventionnelles sont bien respectées en la matière ;
- les seuls écarts qui soient constatés sont dus aux différences intrinsèques aux contrats (durée de contrat, ancienneté...).

#### ■ Exemples d’objectifs de progression :

- veiller à maintenir l’égalité de rémunération à l’embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes ;
- s’assurer de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

#### ■ Exemples d’actions :

- veiller à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels, clairs et objectifs (tout comme la gestion des carrières et les promotions) :
  - déterminer la rémunération avant la diffusion des offres d’emploi ;
  - réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience équivalents, la rémunération proposée à l’embauche a été analogue ;
- lors des propositions d’augmentations individuelles, s’assurer que l’équité dans l’avancement est respectée ;
- intégrer dans la NAO une analyse des facteurs structurels explicatifs des écarts de rémunération pour pouvoir agir sur les causes de ces écarts et, le cas échéant, les réduire ;
- intégrer la prise en compte de la durée du congé parental d’éducation, pour moitié, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

### **Article 3.25.1-9 | Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle**

#### ■ Éléments de diagnostic :

- pour la plupart des métiers, les horaires de travail sont des horaires de journée (y compris les week-ends en saison) ;
- les personnes travaillant de nuit (dameurs, nivoculteurs) ont généralement choisi ce type de rythme ;

- l'utilisation des temps partiels est plus répandue chez les salariées, très souvent à leur demande ;
- pendant la période d'exploitation, les congés ne peuvent pas être posés à n'importe quel moment ; les plannings sont alors moins flexibles ;
- les employeurs ne connaissent pas toujours la situation familiale de leurs salariés ou leur situation professionnelle hors saison ;
- l'activité saisonnière nécessite, pour les salariés en charge d'une responsabilité familiale, de faire coïncider leur organisation personnelle avec parfois plusieurs activités professionnelles sur l'année.

■ Exemples d'objectifs de progression :

- sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation des temps ;
- définir des modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales.

■ Exemples d'actions :

- favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps :
  - inciter les managers à ce qu'ils puissent tenir compte de la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
  - prévoir un temps d'échange lors de l'entretien annuel pour sonder les salariés sur leurs besoins d'aménagement et, le cas échéant, pour prendre en compte ces questions d'articulation des temps, pendant la saison, mais aussi entre les saisons ;
- mettre en œuvre des actions favorisant l'égalité professionnelle et l'articulation des temps :
  - offrir aux salariés qui en font la demande et lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, la possibilité d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail, pour une période limitée, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
  - veiller à ce que les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps partiel aient priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
  - planifier les réunions à l'avance et encadrer leur durée ;
  - prendre en compte les problèmes de garde d'enfants au début et en fin de contrat saisonnier, compte-tenu de l'incertitude sur les dates de début et de fin de poste ;
  - veiller à neutraliser les effets des temps partiels vis-à-vis de l'accès à la formation et à la promotion ;
  - en lien avec les autres acteurs du territoire, favoriser la création de crèches et d'accueils de loisirs ouverts le week-end et les jours fériés et ce, tout au long de la saison.

### Article 3.26 | *Droit au travail des personnes handicapées*

Le salarié est libre de révéler ou de ne pas révéler à son employeur le handicap dont il est atteint, sa qualité de travailleur handicapé ou encore de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Toutefois, les différences de traitement du handicap fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne constituent pas une discrimination dès lors que ces différences sont objectives, nécessaires et appropriées.

Lors des négociations obligatoires d'entreprise, une attention particulière sera portée aux mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et portant notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

### **Article 3.27 | Femmes enceintes et jeunes travailleurs**

Les employeurs viseront à respecter les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs.

À cet égard, conformément au code du travail, il est rappelé :

- qu'il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui en raison de leur état présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité, tels que :
  - pour les femmes enceintes ou allaitant :
    - travaux exposant aux agents chimiques dangereux ;
    - travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ;
  - pour les femmes enceintes :
    - exposition à des agents biologiques (virus de la rubéole ou toxoplasme) ;
    - usage du diable pour le transport de charges ;
- qu'il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, tels que :
  - travaux interdits :
    - travaux exposant à un niveau de vibrations mécaniques supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2 du code du travail ;
    - opérations sous tension (risque d'origine électrique) ; interdiction d'accéder, sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité ;
    - travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi que travaux d'étalement ;
    - conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement ;
    - travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective ;

- travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses ;
- travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé ;
- travaux pouvant être autorisés sur dérogation de l’inspection du travail :
  - travaux impliquant la préparation, l’emploi, la manipulation ou l’exposition à des agents chimiques dangereux ;
  - conduite d’équipements de travail mobiles automoteurs et d’équipements de travail servant au levage ;
  - travaux impliquant l’utilisation ou l’entretien des machines mentionnées dangereuses ou des machines comportant des éléments mobiles concourant à l’exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;
- travaux de maintenance qui ne peuvent pas être effectués à l’arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ;
- travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion ; il est également interdit d’admettre les jeunes de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

### **Article 3.28 | *Recrutement, égalité de traitement et prévention des discriminations***

Au-delà des dispositifs législatifs existants, les parties signataires de la présente convention conviennent de l’importance de garantir aux salariés de la branche la non-discrimination et l’égalité de traitement en matière de recrutement, d’affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d’âge, de situation de famille, d’état de grossesse, d’origine, d’appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d’identité sexuelle, d’orientation sexuelle, de mœurs, d’opinions politiques, d’activités syndicales ou mutualistes, d’apparence physique, de patronyme, d’état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Le fait de subordonner une offre d’emploi ou une demande de stage ou de formation, de refuser d’embaucher, de sanctionner, de licencier une personne en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son apparence physique, son nom, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, son âge, son état de santé, son handicap, ses mœurs, ses opinions et activités politiques ou syndicales, son appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, est passible de sanctions pénales.

## **Chapitre 4 Durée du travail**

### **Article 4.1 | *Durée du travail***

À défaut de dispositions spécifiques, convenues dans le cadre d’accords d’entreprise ou mises en œuvre par application directe de dispositions légales, la durée du travail effectif des salariés est fixée, selon la législation en vigueur, par semaine civile.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont exclus :

- les temps d’habillage et de déshabillage. Toutefois, lorsque le port d’une tenue de travail est obligatoire et que l’habillage et le déshabillage doivent être réalisés

dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties, soit financières soit sous forme de repos, sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail ;

- les temps de repas (cf. article 4.4) ;
- les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

#### **Article 4.2 | *Contingent annuel d'heures supplémentaires***

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à défaut d'accord d'entreprise, à 150 heures.

À défaut d'accord d'entreprise fixant une période différente, la période de référence de ce contingent s'étend, compte tenu de la particularité de la profession, du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année suivante.

#### **Article 4.3 | *Temps partiel***

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation sous réserve des dispositions suivantes.

##### **Article 4.3.1 | Heures complémentaires**

La limite dans laquelle il est possible de faire effectuer des heures complémentaires est portée au 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 4.3.2 | 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.

#### **Article 4.4 | *Temps de repas***

Pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe, un minimum d'une heure d'interruption de travail, temps de trajets inclus.

Toutefois dans le cas où les conditions d'exploitation imposeraient que cette interruption de travail soit égale ou inférieure à 45 minutes, le temps d'interruption corres-

pendant serait rémunéré sur la base du salaire des heures normales mais exclu du décompte de la durée du travail :

- l'interruption supérieure à 45 mn n'est pas rémunérée ;
  - l'interruption égale ou inférieure à 45 mn est rémunérée comme dit ci-dessus ;
- L'interruption ne peut être inférieure à 20 minutes.

#### **Article 4.5 | Intempéries**

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques font obstacle au fonctionnement normal de l'exploitation de l'entreprise ou d'un secteur géographique de celle-ci, et dans la mesure où aucun emploi de remplacement ne peut être proposé, les 48 premières heures perdues de ce fait, au cours d'une année (entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 octobre de l'année suivante), font l'objet du traitement suivant :

- la moitié des heures perdues est indemnisée au taux horaire de base du salarié. Cette indemnisation est donc limitée à 24 heures dans l'année ;
- l'autre moitié n'est pas rémunérée avec la paye du mois au cours duquel les heures ont été perdues. Ces heures sont récupérables conformément à la législation en vigueur ;

Les heures de récupération, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont considérées comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires. Ce sont donc des heures ordinaires de travail, rémunérées comme telles avec la paie du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Les heures perdues au-delà de 48 heures sont récupérables, conformément aux dispositions légales.

#### **Article 4.6 | Congés payés**

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur, soit deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif au sens de l'article L. 1111-2 du code de travail.

Cette durée est augmentée selon l'ancienneté du personnel, ancienneté calculée conformément à l'article 3.17 de la présente convention collective, à raison de :

- 1 jour de congé supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congé supplémentaire après 8 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé supplémentaire après 12 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congé supplémentaire après 16 ans d'ancienneté.

La période des congés annuels s'étend à l'année entière.

Toutefois, compte tenu de l'activité saisonnière de la profession, les congés ne pourront être accordés que pendant les périodes où l'absence des intéressés ne risque pas de gêner l'exploitation.

De plus, la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne sera pas obligatoirement dissociée du congé principal ; si elle l'était, elle ne serait pas prise en compte pour l'ouverture du droit à congé supplémentaire pour fractionnement, tels que définis par l'article L. 3141-23 du code du travail.

La date des congés, en cas de fermeture totale de l'établissement et en cas de congé par roulement, est fixée par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'ordre de départ est établi après consultation des institutions représentatives du personnel, en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés et, successivement et dans l'ordre, de leur situation de famille et de leur ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 3.17 de la présente convention.

L'ordre de départ est communiqué à chaque bénéficiaire dès que possible et, en tout cas, un mois au moins avant son départ. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

#### **Article 4.7 | Compensation du travail des jours fériés**

Le personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera chaque année d'un jour de repos compensateur pour chacune des journées du 1<sup>er</sup> novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1<sup>er</sup> janvier, du lundi de Pâques, du 8 mai, de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 juillet et du 15 août pendant laquelle ou lesquelles il aura travaillé.

Les dates de ces repos compensateurs et dont le nombre n'excèdera pas dix par an seront fixées par l'employeur, au moins 48 heures à l'avance, et ne pourront être reportées au-delà de la fin de la saison.

Lors de la prise de ce repos compensateur, le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Si le repos n'est pas pris, il donnera lieu à une indemnité compensatrice, correspondant au paiement des heures travaillées.

S'agissant du 1<sup>er</sup> mai, les dispositions légales s'appliquent (art. L. 3133-6).

#### **Article 4.8 | Travail de nuit**

Comme cela a toujours été pratiqué dans la profession du fait de la nécessité d'assurer la continuité du service dans des conditions de sécurité optimale et dans le respect de la législation, du fait également des contraintes liées à l'exploitation des remontées mécaniques et des domaines skiables, les entreprises de la profession sont amenées à recourir au travail de nuit.

Pour l'application du présent article, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

À l'exception des cadres en forfait jour, deux cas de figure sont à considérer :

##### **Article 4.8.1 | Travail de nuit programmé. Travailleur de nuit**

Le travailleur de nuit s'entend de tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie ci-dessus ;
- soit accomplit, au cours de 1 mois civil, au moins 25 heures de travail de nuit ;
- soit accomplit, sur douze mois consécutifs, 270 heures de travail de nuit.

Sont notamment concernés les salariés de toutes catégories, indispensables à l'activité de la station, affectées :

- à la conduite des appareils ;
- à la conduite des engins de damage ;
- à la production de neige ;
- à la maintenance ;
- à la surveillance et à la sécurisation du domaine skiable ;
- à l'organisation et à l'animation d'activités nocturnes.

Le travailleur de nuit bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale à 20 % des heures de nuit effectuées.

Une partie et une partie seulement de ce repos pourra être convertie en rémunération calculée sur le salaire horaire de base.

Cette disposition ne s'applique pas en cas d'accord d'entreprise plus favorable.

#### **Article 4.8.2 | Travail de nuit exceptionnel**

Le salarié qui, sans relever des dispositions précédentes, est appelé à travailler exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures bénéficiera d'une majoration de son salaire horaire de base de 100 %.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le personnel appelé sans autre obligation durant la nuit et en dehors de son horaire normal à coucher sur place en vue de la reprise matinale de l'exploitation recevra une indemnité d'inconfort égale à trois fois son salaire horaire.

#### **Article 4.9 | Congés exceptionnels**

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, des congés exceptionnels payés conformément au code du travail.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

En outre, il sera accordé aux pères ou aux mères de famille, sur présentation d'un certificat médical et conformément aux dispositions légales, un congé non rémunéré pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence de l'un d'eux d'une façon continue.

#### **Article 4.10 | Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera définie dans chaque entreprise.

La date à laquelle les salariés effectueront leur journée de solidarité se situera chaque année pendant la saison d'hiver.

En vertu de la négociation qui prévaudra dans chaque entreprise, cette journée de solidarité pourra prendre la forme :

- soit du travail d'un jour férié jusque-là chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- soit de la suppression d'un jour de RTT ;
- soit de toute autre disposition permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé du fait de modalités particulières d'organisation de l'entreprise. Dans ce cas, il peut être envisagé le fractionnement en heures de la journée de solidarité.

Compte tenu de la continuité d'activité des entreprises du secteur pendant la saison, la journée de solidarité pourra être différente pour chaque salarié.

La durée de la journée de solidarité est fixée comme suit :

- pour les salariés permanents à temps plein, la durée de cette journée est fixée à 7 heures.

Cela entraîne une augmentation de 7 heures de la durée annuelle du travail.

- pour les salariés permanents à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail ;
- pour les cadres bénéficiant d'un forfait-jours, le nombre annuel de jours de travail est majoré de 1 jour ;
- pour tous les saisonniers, la durée de cette "journée" de solidarité est proratisée : 7 heures par rapport à la durée annuelle du travail de l'entreprise ; selon le calcul suivant :

$$7 \times \text{durée en heures du contrat saisonnier} / \text{durée annuelle collective du travail de l'entreprise} = \text{durée en heures de la "journée" de solidarité.}$$

Le travail accompli pendant cette journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

## Chapitre 5 Formation professionnelle

### Article 5.1 | *Instances de la branche*

#### Article 5.1.1 | CPNEFP

##### Article 5.1.1-1 | Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour vocation d'analyser la situation de l'emploi dans la profession et son évolution. Elle fait également des propositions à la CPPNI vis-à-vis de la politique de formation de la branche afin de répondre aux besoins de formation des entreprises.

Elle a ainsi pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- définir les conditions de mise en œuvre et déterminer les objectifs des actions de formation réalisées dans le cadre de l'alternance ;
- examiner l'évolution et la création des diplômes et titres définis par les différents ministères ;
- examiner la création et l'évolution des certificats de branche ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel, au plan territorial et national ;
- procéder, ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi (sous réserve que cette étude ne génère pas de coût particulier aux parties signataires).

##### Article 5.1.1-2 | Composition

Cette Commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentée, un titulaire et un suppléant ;
- un collège employeur comprenant autant de titulaires et de suppléants qu'il y a d'organisations syndicales représentées.

##### Article 5.1.1-3 | Membre titulaire et suppléant

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence d'au moins 2/5 des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Un relevé de notes de compte-rendu est établi pour chaque séance.

#### **Article 5.1.1-4 | Élections**

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritaire-ment entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les relevés de notes de compte rendu sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

#### **Article 5.1.1-5 | Périodicité des réunions**

La CPNEFP devra se réunir au moins trois fois par an chaque fois qu'elle est convoquée ou sur demande de l'un de ses membres.

L'ordre du jour est alimenté par les partenaires sociaux. Son secrétariat est assuré par domaines skiables de France. À l'initiative des partenaires sociaux, l'OPCO des entreprises de proximité et l'organisme de formation de la branche sont invités, le cas échéant, à participer à ces réunions.

#### **Article 5.1.1-6 | Situation de blocage**

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

### **Article 5.2 | *OPCO (opérateur de compétences)***

L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité), a été désigné en 2019 par les partenaires sociaux de la branche.

#### **Article 5.2.1 | Section paritaire professionnelle**

Pour compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, la CPNEFP a impulsé la création d'une SPP qui réunit les mêmes partenaires. La mise en œuvre des axes de travail définis par le CPNEFP sera précisée chaque année dans le cadre de la SPP.

À cet effet, l'OPCO apporte aux partenaires sociaux tout détail et toute explication technique, financière, organisationnelle, réglementaire, nécessaire.

La SPP se réunit au moins 2 fois par an, à l'issue de la CPNEFP. Son secrétariat est assuré par l'OPCO.

#### **Article 5.2.2 | Section paritaire d'apprentissage**

De même, la CPNEFP a impulsé la création d'une SPA qui réunit les mêmes partenaires autour des enjeux de l'apprentissage. L'OPCO apporte également son appui à cet égard. La SPA se réunit autant que de besoin, à l'issue de la SPP. Son secrétariat est assuré par l'OPCO.

### **Article 5.2.3 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Un observatoire a été créé par la CPNEFP. Il est composé des mêmes acteurs, dont l'OPCO de branche.

À l'ors que la CPNEFP a un rôle politique et prospectif, l'observatoire a un rôle technique et de conseil au travers d'accompagnements spécifiques, d'études, d'analyses statistiques, etc.

L'OPCO de branche réalise les demandes de l'Observatoire, par la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques, permettant d'accompagner les projets. Pour ce faire le financement de l'Observatoire est assuré par l'OPCO de branche, en fonction des projets présentés par la branche.

### **Article 5.3 | Mise en œuvre de la formation professionnelle**

Les différents outils de la formation professionnelle peuvent faire l'objet d'une stratégie de branche dans le respect du cadre légal :

- plan de développement des compétences ;
- compte personnel de formation (CPF) ;
- pro-A ;
- contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilan de compétences ;
- préparation opérationnelle à l'emploi collective ou individuelle (POEC ou POEI) ;
- conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- tutorat ;
- etc.

#### **Article 5.3.1 | Plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est à l'initiative de l'employeur, il relève de son pouvoir de gestion et constitue un outil essentiel, au service des objectifs stratégiques de l'entreprise. Les actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

#### **Article 5.3.2 | Les contrats en alternance**

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle par la conclusion de contrats en alternance.

#### **Article 5.3.3 | Le compte personnel de formation (CPF)**

Le CPF constitue un dispositif qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, permet aux salariés d'acquérir des droits pour bénéficier, à leur initiative, d'une formation certifiante.

Les conseillers en évolution professionnelle sont à la disposition des salariés pour les conseiller et les orienter.

Le salarié dispose librement de son CPF. Sa mise en œuvre ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur, particulièrement pour des formations obligatoires. Il a accès à celui-ci via le portail en ligne géré par la caisse des dépôts et consignations. Il peut alors consulter le montant crédité sur son compte et les actions de formation éligibles.

Le CPF peut aussi être mis en œuvre dans le cadre d'une co-construction organisée par le salarié et son employeur, avec l'accord du salarié, parce que l'action s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise, dans le cadre d'une mise à niveau,

d'une valorisation de l'employabilité, de la perspective d'un poste à pourvoir, d'une promotion.

Dans ce cas, la formation se déroule pendant le temps de travail et le cas échéant, l'employeur peut co-financer la formation.

#### **Article 5.4 | *Les certificats professionnels***

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables sont délivrés par la branche et attestent de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. Leurs référentiels sont suivis et déposés par la CPNEFP auprès de France compétence (commission nationale de la certification professionnelle), ces épreuves, qui étaient initialement des examens traditionnels organisés sous la forme d'un simple entretien oral, se sont structurés en CQP à partir de 2010, pour permettre l'évaluation à la fois des connaissances théoriques et des compétences techniques lors de mises en situation sur des parcours pratiques.

Les certificats de compétences de la branche attestent de l'acquisition de compétences transversales à plusieurs métiers. Leurs référentiels sont suivis et déposés par la CPNEFP auprès de France compétence.

##### **Article 5.4.1 | CQP et certificats de compétences**

Les certificats de la branche revêtent deux formes :

■ Les certificats de qualifications professionnelles (CQP) ne sont pas obligatoirement adossés à une formation. Ils reposent au niveau national sur un système de mutualisation et de mobilisation de membres de jurys et présidents de sessions :

- CQP Agent ;
- CQP Conducteur d'engin de damage (ED) ;
- CQP Conducteur de téléporté à attaches débrayables (TSD) ;
- CQP Conducteur de téléporté à attaches fixes (TSF) ;
- CQP Conducteur de téléskis (TK) ;
- CQP Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture (NIVO) ;
- CQP Conducteur de téléphérique bi-câble, funiculaires et appareils assimilés.

Cette liste n'est pas exhaustive. La liste à jour des CQP ainsi que leurs référentiels sont consultables sur le site de domaines skiables de France ou sur le site du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

■ Les certificats de compétences qui sont adossés à une formation obligatoire dispensée par un organisme de formation ou un formateur habilité :

- sécurité du travail en hauteur ;
- sécurité de la conduite motoneige ;
- sécurité de la conduite 4 x 4 ;
- manager intermédiaire des domaines skiable ;
- responsable grande inspection et inspection des téléskis à 30 ans ;
- sécurité de l'évacuation des téléportés (hors téléphérique).

Cette liste n'est pas exhaustive. La liste à jour des certificats de compétences ainsi que leurs référentiels sont consultables sur le site de domaines skiables de France ou sur le site du répertoire.

Les règles des certificats de la branche sont obligatoirement uniformes au niveau national afin que ces derniers aient la même valeur sur tout le territoire (modalités, nombre de questions, temps imparti, système de notation...).

L'organisation générale des épreuves de CQP et Certificats ainsi que les règlements d'examen sont consultables sur le site de domaines skiables de France.

#### **Article 5.4.2 | Les candidats aux CQP**

Les candidats sont salariés d'entreprises adhérentes de domaines skiables de France et présentés par leurs employeurs. Ils doivent obligatoirement être sous contrat le jour de l'examen.

Pour être inscrits, ils doivent justifier du nombre de mois d'expérience requis dans la fonction de l'examen concerné, sauf pour le CQP Agent d'exploitation qui ne nécessite aucune expérience. Ils se voient remettre obligatoirement par leur employeur, au moins quinze jours avant la date de l'examen, un support pédagogique relatif à celui-ci.

Les demandes issues de "candidats libres" font l'objet d'une validation de dossier par la CPNEFP.

Les candidats peuvent aussi être des stagiaires de la formation initiale ou continue sous réserve que l'organisme de formation soit signataire d'une convention avec la CPNEFP précisant les contours de la certification de leurs stagiaires (des CQP provisoires pourront être délivrés, valables dès que l'expérience exigée comme prérequis est atteinte).

#### **Article 5.5 | La formation interne**

La formation interne est particulièrement développée dans la profession.

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.

Il est capital à cet égard qu'elle soit traitée de façon très rigoureuse, organisée et tracée.

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

##### **Article 5.5.1 | Organisation**

Avec l'appui de l'OPCO, des livrets pédagogiques et des outils numériques de préparation aux CQP par la formation interne sont créés et sont à la disposition des entreprises des domaines skiables et de leurs formateurs internes. Sur la base d'une liste de compétences à acquérir par le salarié formé pour exercer son métier et réussir son examen, liste individualisable au cas par cas, la formation interne est ainsi détaillée, quantifiée et tracée.

Les livrets sont à disposition sur le site de domaines skiables de France.

##### **Article 5.5.2 | Formateurs internes**

Un certificat préparer et animer une formation interne a été créé en 2017. Il est vivement souhaité que les formateurs internes soient formés et certifiés dans ce cadre. À défaut, le formateur interne doit respecter toutes les obligations qualitatives de traçabilité de la formation.

### Article 5.5.3 | Financements

La formation interne organisée dans ce cadre peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCO à l'entreprise Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5.5.4 | Programmes et traçabilité

Dans le cadre de la formation interne, les membres de la CPNEFP insistent sur la nécessité de respecter le formalisme idoine : programme, feuilles de présence, progression pédagogique, évaluation, attestations de formation.

### Article 5.6 | *Le bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le cadre d'une démarche individuelle.

### Article 5.7 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP (sous réserve que le certificat soit inscrit au RNCP).

Sur la base des critères définis par le code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

### Article 5.8 | *Les entretiens professionnels*

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. À cette occasion, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié.

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié conformément au cadre légal.

L'entretien professionnel doit être distingué de l'entretien de positionnement qui, lui, doit être réalisé dans le cadre des classifications conventionnelles, pour positionner chaque salarié au regard du poste occupé et des compétences mises en œuvre :

- tous les 2 ans (années civiles), pour les permanents ;

– tous les 4 ans (années civiles), pour les saisonniers.

Si des entretiens d'évaluation sont aussi organisés dans l'entreprise, ils peuvent être couplés aux entretiens professionnels, mais ils doivent faire l'objet d'un compte rendu différencié.

#### **Article 5.8.1 | Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle**

Il est procédé au moins tous les 3 ans, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation de la période précédente établi par la CPNEFP et de celles communiquées notamment par l'OPCO.

#### **Article 5.9 | *Actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)***

##### **Article 5.9.1 | Éléments de contexte**

Les évolutions liées aux attentes des clientèles, aux enjeux de sécurité des usagers et des personnels, aux progrès technologiques, à la nécessité d'adapter les process à la préservation des ressources naturelles, entraînent une transformation du travail et des compétences requises. Ces évolutions ont été mises en avant par l'étude conduite au printemps 2020 par l'OPCO des entreprises de proximité à l'occasion de la crise liée au "Covid-19", dans les entreprises de la profession.

Par le fait, les partenaires sociaux souhaitent encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de faciliter la mobilisation de fonds, pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés par l'accès à de nouvelles qualifications, qui tiennent compte de ces transformations. Les partenaires sociaux précisent que ces actions de reconversion ou promotion par alternance sont pleinement cohérentes avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et nécessaires à l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

##### **Article 5.9.2 | Bénéficiaires**

Le dispositif doit permettre la valorisation et le développement des compétences, le maintien en emploi et la construction de parcours professionnels des salariés au sein de la branche. Il a également pour objet de favoriser la création de passerelles entre les différents métiers, la pluriactivité et la sécurisation des parcours.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion peut bénéficier du dispositif. Cela peut être le cas aussi pour les salariés placés en position d'activité partielle.

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure au niveau 6 (licence). Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés de changer de métier ou de profession ou d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à ce dispositif aux femmes et aux hommes salariés.

### Article 5.9.3 | Modalités d'accès

Le salarié souhaitant bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance en fait la demande par écrit à son employeur. De la même façon l'employeur qui souhaite proposer une reconversion ou promotion par alternance à un salarié le formalisera par écrit.

Une réponse doit être apportée dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

### Article 5.9.4 | Financement

Le dispositif est pris en charge par l'OPCO désigné par la branche, selon les critères arrêtés par ce dernier.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret.

### Article 5.9.5 | Certifications professionnelles éligibles

À u regard des enjeux exprimés, des difficultés de recrutement ou des risques d'obsolescence, sont rendues éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance, les certifications suivantes regroupées en 4 familles de métiers :

#### ■ Le transport par câble :

- CAP transport par câble ;
- CQP conducteur de télési ;
- CQP conducteur de téléporté à attaches fixes ;
- CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables ;
- CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés – En cours d'enregistrement.

#### ■ Métiers de la maintenance :

- CAP – Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes ;
- TP – Électromécanicien de maintenance industrielle ;
- TP – Électronicien(ne) de contrôle et de maintenance ;
- électrotechnicien(ne) de maintenance en installations et systèmes industriels ;
- BAC-PRO – Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention ;
- chef d'équipe d'exploitation et de maintenance d'électrotechnique ;
- TP – Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle ;
- DUT – Génie industriel et maintenance (GIM) ;
- TP – Technicien(ne) de maintenance industrielle ;
- licence professionnelle – Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale) ;
- licence professionnelle – Maintenance et technologie : électronique, instrumentation (fiche nationale) ;
- licence professionnelle – Maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques (fiche nationale) ;
- licence professionnelle – Maintenance et technologie : contrôle industriel (fiche nationale) ;

- licence professionnelle – Maintenance et technologie : organisation de la maintenance (fiche nationale) ;
- titre ingénieur – Ingénieur diplômé de l’université de Marne-la-Vallée, spécialité maintenance et fiabilité des processus industriels ;
- manager de la maintenance (MS) ;
- CQP opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPM) ;
- CQP conducteur mécanicien maintenance de 2<sup>e</sup> niveau ;
- CQP technicien(ne) en maintenance industrielle (CQPM) ;
- CQP animateur d’équipe en maintenance.

■ **Métiers de la neige : l’entretien des pistes :**

- CQP nivoculteur responsable de l’installation ;
- CQP conducteur d’engin de damage.

Ces familles ainsi que les certifications rattachées ne sont bien entendu pas exhaustives peuvent évoluer et faire l’objet d’avenants s’il y a lieu.

### **Article 5.9.6 | Durée des actions**

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

15 % à 25 % de cette durée de parcours doit être consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Autant que de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée des dispositifs en reconversion ou promotion par alternance peut être allongée à 36 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel.

La durée peut également être allongée jusqu’à 24 mois pour d’autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l’exige.

### **Article 5.9.7 | Tutorat**

Le tutorat se déroulera selon les modalités définies par le code du travail.

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l’aide d’un tuteur. Ce dernier est choisi par l’employeur suite à un appel à candidature parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l’objectif de reconversion ou de promotion par l’alternance visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l’activité du salarié dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du salarié ;
- assurer la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

## **Chapitre 6 Santé et sécurité au travail**

### **Article 6.1 | Visites médicales**

Le suivi médical est opéré selon la législation en vigueur.

Pour les salariés appelés à travailler en altitude, la visite d'information et de prévention sera complétée notamment par une consultation de cardiologie, et une consultation d'oto-rhino-laryngologie. Ces consultations devront être demandées aux spécialistes par le médecin du travail, qui devra leur préciser les conditions particulières de travail des intéressés.

Si les consultations de cardiologie et d'oto-rhino-laryngologie prévues ci-dessus pour les salariés appelés à travailler en altitude n'ont pas été faites, soit lors de l'embauchage, soit depuis, ces visites devront être subies par les intéressés avant la saison d'hiver commençant immédiatement après la signature de la présente convention.

En cas d'apparition de troubles particuliers, il serait fait recours de nouveau au spécialiste.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux est, soit pris sur le temps de travail sans perte de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

La charge financière des examens médicaux est assurée par l'entreprise.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

## **Article 6.2 | *Hygiène et sécurité***

Les mesures d'hygiène et de sécurité sont régies par la législation en vigueur :

- il sera mis à la disposition du personnel de chaque entreprise des lavabos, des vestiaires, et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, en cas de besoin, des douches ;
- dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail sera saisi par la partie la plus diligente ;
- lorsque le personnel est contraint de prendre son repas sur les lieux du travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un local clair, propre, aéré et chauffé en période froide. Il comportera une installation permettant de réchauffer les plats et sera pourvu des sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise. De l'eau potable y sera mise à la disposition du personnel ;
- pour le personnel contraint de subir plusieurs dénivellations dans une même journée, des dispositions particulières devront être prises pour éviter les répercussions sur leur santé. Ces dispositions sont précisées dans la présente convention ;
- les EPI sont fournis par l'employeur. Il veille à leur utilisation effective ;
- le CSE porte les questions relatives à la santé et la sécurité au travail directement ou pour les entreprises de plus de 300 salariés ou celles qui l'ont mise en place par accord d'entreprise, via la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

## **Article 6.3 | *Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles***

Les salariés de l'entreprise victimes, à l'occasion de l'exercice de la profession, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui touchent une rente, conservent leur emploi sous réserve de leur aptitude médicale.

Dans le cas contraire, ils ont priorité, dans la mesure des places disponibles, pour être affectés à un emploi conforme à leur aptitude. De ce fait, le salaire correspondant au nouvel emploi qu'ils occupent ne pourra être réduit en raison de ladite incapacité. En cas d'aggravation de celle-ci, la même procédure sera utilisée.

## **Article 6.4 | Absence pour maladie et accident du travail**

### **Article 6.4.1 | Absence d'une durée au plus égale à 6 mois**

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et justifiée par un certificat médical au plus tard dans un délai de 3 jours francs, sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi.

### **Article 6.4.2 | Absence de plus de 6 mois**

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée avec avis de réception, le salarié malade de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Si, à la suite de ce remplacement, le salarié en cause a été licencié par l'employeur avant l'expiration du délai de trois ans à compter du début de sa maladie, il conserve un droit de priorité pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible, ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes.

Dans ce cas, il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur, dès qu'il en a connaissance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

### **Article 6.4.3 | Absence due à un accident du travail**

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé, qui bénéficie des dispositions de l'article 6.3.

### **Article 6.4.4 | Absence pour maternité**

À près 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employées enceintes percevront pendant la période légale de repos prise en charge par la sécurité sociale à l'occasion de la naissance, l'indemnisation définie ci-dessous :

L'indemnisation sera telle que la somme des indemnités versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise, représente un total équivalent à la rémunération nette qu'aurait perçue l'employée pour son travail.

Le remboursement des frais et les primes dont l'attribution est liée à des conditions de travail qui ne sont pas remplies du fait de l'absence ne sont pas compris dans le calcul qui sert de base à la détermination de l'indemnisation.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation, ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement.

Les prestations reçues devront être justifiées par les intéressées par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

## **Article 6.5 | Accidents et maladies**

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical, pris en charge par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré au salarié comptant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 3.17 une garantie de ressources égale à :

– pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet : 100 % de son salaire, dès le 1<sup>er</sup> jour et pendant les 3 premiers mois d'absence ;
- en cas de maladie et d'accident de trajet :
  - 100 % de son salaire à partir du 8<sup>e</sup> jour et jusqu'au 30<sup>e</sup> jour d'absence, En cas d'absences répétées pour maladies de durée inférieure à un mois, au cours d'une quelconque période de 12 mois consécutifs, le total des jours pour lesquels joue cette garantie ne peut dépasser 30. Elle joue toutefois en cas de maladie subséquente et d'une durée supérieure à 30 jours.
  - 100 % de ce salaire pendant les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> mois d'absence pour une même maladie ;
- pour les ingénieurs et cadres :
  - 100 % de sa rémunération pendant les 3 premiers mois d'absence ;
  - 50 % de sa rémunération pendant les 3 mois suivants.

Ces versements seront faits sous déduction de la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles le salarié intéressé a droit pour la même période, délai de carence exclu, du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance comportant une participation de l'employeur ;
- des indemnités éventuelles versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs.

Dans ce dernier cas, et à condition que le salarié ait engagé les poursuites nécessaires, les sommes ainsi versées par l'employeur le seront à titre d'avance sur ces indemnités. Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur.

La garantie de ressources est calculée sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié dans l'entreprise.

## **Article 6.6 | Conditions de travail et sécurité du personnel**

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche et aux personnels concernés de mettre en œuvre, en particulier, les mesures qui suivent :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, inciter à la création d'une CSSCT dans les mêmes conditions que pour les entreprises de plus de 300 salariés, notamment en ce qui concerne les modalités de son fonctionnement qui seront définies au niveau de chaque entreprise, conformément aux dispositions légales ;
- prévoir au moins une réunion de la CSSCT, lorsqu'elle existe, dans la phase de lancement de la saison d'hiver et une pendant la saison d'hiver ;
- lors de la réunion qui se déroulera pendant la saison d'hiver, les entreprises examineront le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Lors de la réunion de lancement de début de saison, les CSSCT, lorsqu'elles existent, prendront soin d'examiner l'état d'avancement de ce programme au regard des objectifs prévus notamment en ce qui concerne les formations à la sécurité ;
- donner le maximum de temps aux membres de la CSSCT, lorsqu'elle existe, pour exercer leur mandat.
- chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise désigne son représentant (DS ou RSCSE) auprès du CSE.

## Chapitre 7 Protection sociale

### Article 7.1 | *Prévoyance*

Attachés à la protection sociale et en particulier à la couverture des risques dits "lourds", liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travail, les partenaires sociaux ont mis en place par avenant modifié du 18 février 2005 des garanties obligatoires pour les entreprises et financées conjointement par celles-ci et les salariés. Le régime de prévoyance a été mutualisé successivement auprès de Prémalliance, du groupement national de prévoyance (GNP), de l'APICIL puis d'Humanis Prévoyance venant aux droits et obligations du GNP à la suite d'une fusion par voie d'absorption. Les partenaires sociaux ont ensuite pris acte de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche reste applicable et s'impose à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables pour leur personnel exerçant une activité salariée inscrits à l'effectif le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, et quelle que soit leur ancienneté.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, accident ou congés parentaux ainsi que tout salarié dont la suspension de son contrat de travail prévu par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire total ou partiel ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini au VIII du présent article dans les conditions exposées ci-après.

#### Article 7.1.1 | Garantie décès

##### Article 7.1.1-1 | Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un capital.

##### Article 7.1.1-2 | Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont :

- en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné et dans l'ordre suivant :
  - le conjoint non-séparé et non divorcé ;
  - à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
  - à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

##### Article 7.1.1-3 | Montant du capital

Salarié, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 100 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.5.

Salarié avec enfant à charge ou salarié marié avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 125 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.5.

#### **Article 7.1.1-4 | Invalidité absolue et définitive**

En cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4-3<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale, le capital prévu en cas de décès peut lui être versé à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### **Article 7.1.1-5 | Frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge (tels que définis à l'article 7.1.2-2), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, pour chaque décès, une somme égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

#### **Article 7.1.2 | Garantie rente éducation**

##### **Article 7.1.2-1 | Définition de la garantie**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente d'éducation est versée au profit de chaque enfant à charge.

##### **Article 7.1.2-2 | Définition des enfants à charge**

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employé par un centre d'aide par le travail (CAT) en tant que travailleurs handicapés.
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

##### **Article 7.1.2-3 | Montant de la prestation**

Le montant de cette rente éducation est de :

- 5 % du salaire de référence de 0 à moins de 12 ans ;

- 10 % du salaire de référence de 12 à moins de 18 ans ;
- 15 % du salaire de référence de 18 à 26 ans en cas de poursuites d'études ou d'événements assimilés (se reporter à la définition ci-dessus).

### **Article 7.1.3 | Garantie rente de conjoint**

#### **Article 7.1.3-1 | Définition de la garantie**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié et en l'absence d'enfant à charge, une rente temporaire est versée au profit du conjoint.

#### **Article 7.1.3-2 | Montant de la garantie**

Le montant de la rente est fixé à 3 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu'au 55<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire, avec une durée maximale de 10 ans.

#### **Article 7.1.4 | Définition du conjoint**

Est assimilé au conjoint pour l'ensemble des garanties, le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité et le concubin.

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès de l'assuré sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins deux ans avant son décès.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

### **Article 7.1.5 | Salaire de référence**

#### **Article 7.1.5-1 | Garantie décès**

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

Pour le personnel saisonnier, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat(s) de travail. La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive et ce, dans la (ou les) entreprise(s) de la branche professionnelle.

#### **Article 7.1.5-2 | Garanties rente éducation ou par défaut rente de conjoint**

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut tranches 1 et 2 limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçu au cours des 12 mois précédant le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

Pour le personnel saisonnier, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat(s) de travail. La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné

lieu à l'invalidité absolue et définitive et ce dans la (ou les) entreprise(s) de la branche professionnelle.

### Article 7.1.6 | Revalorisation des prestations

Les prestations du régime, en dehors des rentes éducation et rentes conjoints, sont revalorisées selon l'évolution de l'indice Arrco/Agirc et avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations du régime, rente de conjoint et rente éducation, sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

### Article 7.1.7 | Cotisations

*Ensemble des salariés cadres définis comme les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017*

Garanties en pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation cadres		
Garanties	T1 <sup>[1]</sup>	T2 <sup>[2]</sup>	T2 bis <sup>[3]</sup>
Décès	0,100 %	0,100 %	0,100 %
Décès ANI	0,010 %	0,010 %	0,010 %
Renté éducation ou rente de conjoint	0,110 %	0,110 %	–
Frais Obsèques	0,020 %	0,020 %	0,020 %
<b>Cotisation totale</b>	<b>0,24 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>0,13 %</b>
[1] T1 dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.			
[2] T2 somme comprise entre 2 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale.			
[3] T2 bis somme comprise entre 5 et 8 plafonds annuels de sécurité sociale.			

Les taux de cotisation mentionnés ci-dessus sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

*Ensemble des salariés non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :*

Garanties en pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation non-cadres	
Garanties	T1 <sup>[1]</sup>	T2 <sup>[2]</sup>
Décès	0,090 %	0,090 %
Décès ANI	0,010 %	0,010 %
Rente éducation ou rente conjoint	0,100 %	0,100 %
Frais Obsèques	0,010 %	0,010 %
Incapacité	0,210 %	0,210 %
Incapacité ANI	0,010 %	0,010 %
Invalidité	0,310 %	0,310 %
Invalidité ANI	0,010 %	0,010 %
<b>Cotisation totale</b>	<b>0,75 %</b>	<b>0,75 %</b>
[1] T1 dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.		
[2] T2 somme comprise entre 2 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale.		

Les taux de cotisation mentionnés ci-dessus sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

#### **Article 7.1.8 | Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail**

##### **Article 7.1.8-1 | Portabilité des garanties incapacité et invalidité**

Les garanties d'incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente sont maintenues au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage. Ce maintien est appliqué dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Les conditions du maintien suivront les évolutions qui pourraient être apportées par une nouvelle réglementation en la matière.

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur expliquant les conditions d'application de la portabilité.

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions définies dans l'article L. 911-8 précité, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Par dérogation à la date prévue à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de maintien des garanties incapacité de travail et invalidité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

##### **Article 7.1.8-2 | Portabilité des garanties décès**

Le maintien des garanties décès au titre de la portabilité est applicable à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et sans considération du mode de cessation du contrat de travail.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le dispositif de maintien des garanties s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclarée à l'organisme assureur par l'employeur.

Les garanties sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la durée du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- en cas de décès du bénéficiaire ;
- au plus tard 12 mois après la date de la cessation du contrat de travail ayant ouvert les droits à portabilité.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Pour la détermination du salaire de référence<sup>[1]</sup> sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

#### **Article 7.1.9 | Commission paritaire nationale de prévoyance**

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires instaurant les présentes dispositions et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

#### **Article 7.1.10 | Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel accord organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service. Lorsque le décès est couvert par ces mêmes accords, ceux-ci organisent le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité en cas de changement d'organisme assureur.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

#### **Article 7.1.11 | Garanties incapacité temporaire-invalidité**

##### **Article 7.1.11-1 | Bénéficiaires**

Les bénéficiaires des garanties incapacité temporaire-invalidité sont les non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

##### **Article 7.1.11-1-1 | Incapacité temporaire. Définition de la garantie**

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

[1] Voir article 7.1.5-1 relatif au salaire de référence de la garantie décès.

### **Article 7.1.11-1-2 | Point de départ de la prestation**

La garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 120 jours pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

### **Article 7.1.11-1-3 | Montant des prestations**

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel. En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

### **Article 7.1.11-1-4 | Cessation du versement des prestations**

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

### **Article 7.1.11-2 | Invalidité**

#### **Article 7.1.11-2-1 | Définition de la garantie**

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4<sup>[1]</sup> du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP taux compris supérieur ou égal à 33 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

#### **Article 7.1.11-2-2 | Point de départ de la prestation**

La prestation est versée dès la notification au salarié par la sécurité sociale soit de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit d'un taux d'incapacité permanente partielle. Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits et/ou de la cessation de leurs droits au maintien des garanties dans les cas prévus à l'article 7.1.8.

#### **Article 7.1.11-2-3 | Montant de la prestation**

■ Invalidité de 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 %  
Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail

[1] En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

■ Invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 %

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et inférieure à 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale. Le montant de cette rente correspond à la différence entre 45 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

#### **Article 7.1.11-2-4 | Cessation du versement de la prestation**

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

#### **Article 7.1.11-2-5 | Salaire de référence des garanties incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente**

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut tranches 1 et 2 plafonné à 4 plafonds de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

Pour le personnel saisonnier, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat(s) de travail. La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive, et ce dans la (ou les) entreprise(s) de la branche professionnelle.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire brut servant de base au calcul des prestations est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail, à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas d'activité partielle, les indemnités d'activité partielles perçues sont prises en compte dans le salaire de référence.

Par ailleurs, le montant des prestations versées par l'organisme assureur cumulées à celles versées par la sécurité sociale sera plafonné au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

#### **Article 7.1.12 | Application**

Les dispositions de l'article 7.1 sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour l'ensemble des entreprises non encore dotées d'un régime de prévoyance.

Toutefois les entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance à cette date avec tout autre organisme de prévoyance pouvaient maintenir leur contrat tout en s'assurant qu'il comportait des garanties au moins équivalentes aux présentes.

#### **Article 7.2 | Frais de santé**

Chaque entreprise est tenue de mettre en place une couverture frais de santé dont les prestations sont au moins égales à la couverture minimale conformément aux dispositions légales.

#### **Article 7.3 | Retraites complémentaires**

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leurs personnels (permanents ou non) à un régime de retraite complémentaire.

#### **Article 7.4 | Prévention des risques professionnels**

Article réservé.

### **Chapitre 8 Dispositions finales**

#### **Article 8.1 | Accords d'entreprise**

Conformément aux textes en vigueur, des accords d'entreprise peuvent adapter les dispositions de la convention collective nationale.

#### **Article 8.2 | Publicité**

Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition du personnel. En outre, un exemplaire doit être remis au CSE. La mise à jour des textes est fournie par l'employeur.

La présente convention fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à la législation en vigueur.

### **Grille des niveaux de rémunération au 1<sup>er</sup> décembre 2019**

(En euros.)

Grille	
NR	Taux horaire
200	10,1692
201	10,2600
202	10,3506
203	10,4410
204	10,5311
205	10,6211
206	10,7109

Grille	
NR	Taux horaire
207	10,8004
208	10,8898
209	10,9789
210	11,0678
211	11,1566
212	11,2451
213	11,3334
214	11,4216
215	11,5095
216	11,5972
217	11,6847
218	11,7720
219	11,8591
220	11,9460
221	12,0323
222	12,0910
223	12,1875
224	12,2840
225	12,3804
226	12,4768
227	12,5732
228	12,6695
229	12,7658
230	12,8620
231	12,9582
232	13,0544
233	13,1505
234	13,2465
235	13,3426
236	13,4386
237	13,5345
238	13,6304
239	13,7263
240	13,8221
241	13,9179
242	14,0136
243	14,1093

Grille	
NR	Taux horaire
244	14,2050
245	14,3006
246	14,3962
247	14,4917
248	14,5872
249	14,6826
250	14,7781
251	14,8734
252	14,9687
253	15,0640
254	15,1593
255	15,2545
256	15,3496
257	15,4448
258	15,5398
259	15,6349
260	15,7299
261	15,8248
262	15,9197
263	16,0146
264	16,1094
265	16,2042
266	16,2990
267	16,3937
268	16,4884
269	16,5830
270	16,6776
271	16,7721
272	16,8666
273	16,9611
274	17,0555
275	17,1499
276	17,2442
277	17,3385
278	17,4328
279	17,5270
280	17,6222

Grille	
NR	Taux horaire
281	17,7175
282	17,8127
283	17,9079
284	18,0030
285	18,0981
286	18,1932
287	18,2883
288	18,3833
289	18,4783
290	18,5733
291	18,6682
292	18,7631
293	18,8580
294	18,9529
295	19,0477
296	19,1425
297	19,2373
298	19,3320
299	19,4267
300	19,5214
301	19,6161
302	19,7107
303	19,8053
304	19,8998
305	19,9944
306	20,0889
307	20,1834
308	20,2778
309	20,3722
310	20,4666
311	20,5610
312	20,6553
313	20,7496
314	20,8439
315	20,9381
316	21,0323
317	21,1265

Grille	
NR	Taux horaire
318	21,2207
319	21,3148
320	21,4089
321	21,5030
322	21,5970
323	21,6911
324	21,7850
325	21,8790
326	21,9729
327	22,0668
328	22,1607
329	22,2545
330	22,3483
331	22,4421
332	22,5359
333	22,6296
334	22,7233
335	22,8170
336	22,9106
337	23,0042
338	23,0978
339	23,1914
340	23,2849
341	23,3784
342	23,4718
343	23,5653
344	23,6587
345	23,7521
346	23,8454
347	23,9387
348	24,0320
349	24,1253
350	24,2185
351	24,3117
352	24,4049
353	24,4981
354	24,5912

Grille	
NR	Taux horaire
355	24,6843
356	24,7773
357	24,8704
358	24,9634
359	25,0563
360	25,1493
361	25,2422
362	25,3351
363	25,4280
364	25,5208
365	25,6136
366	25,7064
367	25,7991
368	25,8918
369	25,9845
370	26,0772
371	26,1698
372	26,2624
373	26,3550
374	26,4475
375	26,5400
376	26,6325
377	26,7250
378	26,8174
379	26,9098
380	27,0022
381	27,0945
382	27,1869
383	27,2791
384	27,3714
385	27,4636
386	27,5558
387	27,6480
388	27,7401
389	27,8323
390	27,9243
391	28,0164

Grille	
NR	Taux horaire
392	28,1084
393	28,2004
394	28,2924
395	28,3844
396	28,4763
397	28,5682
398	28,6600
399	28,7518
400	28,8436
401	28,9398
402	29,0359
403	29,1321
404	29,2282
405	29,3244
406	29,4205
407	29,5167
408	29,6128
409	29,7090

### Montant des différentes indemnités et primes au 1<sup>er</sup> décembre 2019

- Indemnité compensatrice de panier : 6,75 €.
- Indemnité compensatrice d'équipement :
  - pour les skis et bâtons : 43,83 € ;
  - pour les chaussures : 18,58 €.
- Prime de langue étrangère : 55,34 €.
- Prime d'artificier : 34,89 €.

### Lexique des acronymes utilisés

ACOSS : agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Agirc : association générale des institutions de retraite des cadres.

Arrco : association pour le régime de retraite complémentaire.

CARSAT : caisses d'assurance retraite et de la santé au travail.

CAT : centre d'aide par le travail.

CCN : convention collective nationale.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CNAM : caisse nationale d'assurance maladie.

CPNEFP : commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

CPF : compte personnel de formation.

CPNIC : commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.  
CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.  
CQP : certificat de qualification professionnel.  
CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie.  
CSE : comité social et économique.  
CSP : catégorie socioprofessionnelle.  
CSSCT : commission santé sécurité et conditions de travail.  
CV : curriculum vitae.  
DS : délégué syndical.  
DSF : domaines skiables de France.  
ED : engin de damage.  
EPI : équipement de protection individuelle.  
IDCC : identifiant de la convention collective.  
IRP : institutions représentatives du personnel.  
NAO : négociation annuelle obligatoire.  
NP : niveau de positionnement.  
NR : niveau de rémunération.  
OPCO : opérateur de compétences.  
PEE : plans d'épargne d'entreprise.  
PEG : plan d'épargne groupe.  
PEI : plan d'épargne interentreprises.  
PIDA : plan d'intervention de déclenchement des avalanches.  
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.  
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi collective.  
PPESV : plan partenarial d'épargne salariale volontaire.  
Pro-A : reconversion ou promotion par alternance.  
RSCSE : représentant syndical au CSE.  
RTT : réduction du temps de travail.  
Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
SNTF : syndicat national des téléphériques de France.  
SPA : section paritaire d'apprentissage.  
SPP : section paritaire professionnelle.  
SST : service de santé au travail.  
TSD : téléporté à attaches débrayables.  
TSF : téléporté à attaches fixes.  
TK : téléskis.  
VAE : validation des acquis de l'expérience. »

### **Article 3 | *Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant***

Le présent avenant entre en vigueur :

- à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour le remplacement de toutes les dispositions conventionnelles, annexes, accords et avenants, pris précédemment à l'exception des articles 5.b « Complément d'heures », 6.a « Heures complémentaires » et 9.b « Succession de contrats » de l'accord du 27 novembre 2018 ;

– à compter du lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel* pour le remplacement des articles 5.b « Complément d’heures », 6.a « Heures complémentaires » et 9.b « Succession de contrats » de l’accord du 27 novembre 2018 qui demeurent ainsi en vigueur jusqu’à cette date.

Le présent avenant 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 4 | Diffusion de l’avenant**

Le présent avenant 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 skiables de France.

#### **Article 5 | Dépôt**

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

#### **Article 6 | Extension**

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

*Fait à Chambéry, le 30 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)