

Avenant du 4 juillet 2022

à l'accord du 15 octobre 2021
relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée
(APLD)

NOR : ASET2250935M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 15 octobre 2021, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, sur la base des dispositions légales et réglementaires du moment.

Celles-ci ayant évolué par décrets n° 2021-1918 du 30 décembre 2021, n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, les partenaires sociaux signataires entendent réviser leur accord initial, conformément à l'article 16 de celui-ci, sur la base des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | 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 (IDCC 0454).

Article 2 | Modifications apportées

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APPLD du 15 octobre 2021, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restantes inchangées :

« Article 5 (nouveau) | Application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans l'établissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est

sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente. Si la période de 6 mois de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une nouvelle consultation du CSE sera opérée avant la mise en œuvre opérationnelle du dispositif sur la nouvelle saison.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

En cas de fermeture administrative, la période considérée ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice de l'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, conformément à la réglementation. Dans ce cas, le dispositif mis en place en cas de fermeture administrative (activité partielle ou autre) prendra le relais de l'APLD, qui se trouverait dès lors suspendue.

Article 7 (nouveau) | Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'APLD au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, ou si elle est supérieure, à la durée stipulée dans l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires non-structurelles.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de l'indemnisation décrite au présent article.

Il en est de même pour les cadres dirigeants en cas de suspension temporaire totale de l'activité.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2020-435, du 16 avril 2020), pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ou pour les cadres dirigeants, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouverts non-travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non-travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non-travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non-travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :

$$4 \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic, avec un montant minimum (8,59 € depuis le 1^{er} mai 2022). Ce minimum n'étant pas applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 (nouveau) | Indemnisation des entreprises

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 % (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il ne peut être inférieur à 8,59 € depuis le 1^{er} mai 2022 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur).

Cette allocation est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Article 16 (nouveau) | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord entrera en application le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022. Les DUE d'APLD (voire les accords d'entreprise) peuvent être modifiés pendant toute leur durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) 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 accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

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 du présent avenant seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 4 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)