Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 mise à jour par l'avenant n° 73 du 30 septembre 2021. Etendue par arrêté du 11 mai 2023 JORF 7 juin 2023

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0454

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 mise à jour par l'avenant n° 73 du 30 septembre 2021. Etendue par arrêté du 11 mai 2023 JORF 7 juin 2023

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 88 du 26 novembre 2025 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er décembre 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635642

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635642

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 08:28

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Article
Article 8.1
Article 8.2
Article 7.1
Article 7.1.1
Article 7.1.2
Article 7.1.3
Article 7.1.4
Article 7.1.5
Article 7.1.6
Article 7.1.7
Article 7.1.8
Article 7.1.9
Article 7.1.10
Article 7.1.11
Article 7.1.12
Article 7.1.13
Article 7.1.14
Article 7.1.15
Article 7.1.16
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.4.1
Article 6.4.2
Article 6.4.3
Article 6.4.4
Article 6.5
Article 6.6
Article
Article 2.1
Article 2.2

Article 2.3
Article 2.3.1
Article 2.3.2
Article 2.3.3
Article 2.3.4
Article 2.3.5
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 2.6.1
Article 2.6.2
Article 2.7
Article 2.7.1
Article 2.7.2
Article 2.7.3
Article 2.8
Article 2.9
Article 2.10
Article 2.11
Article 2.12
Article 2.12.1
Article 2.12.2
Article 2.12.3
Article 2.12.4
Article 2.13
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 5.1
Article 5.1.1
Article 5.2
Article 5.2.1
Article 5.2.2
Article 5.2.3
Article 5.3
Article 5.3.1
Article 5.3.2
Article 5.3.3
Article 5.3.4
Article 5.4
Article 5.4.1
Article 5.4.2
Article 5.5
Article 5.5.1
Article 5.5.2
Article 5.5.3
Article 5.5.4
Article 5.6

Article 5.7
Article 5.8
Article 5.8.1
Article 5.9
Article 5.9.1
Article 5.9.2
Article 5.9.3
Article 5.9.4
Article 5.9.5
Article 5.9.6
Article 5.9.7
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.3.1
Article 4.3.2
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 4.8
Article 4.8.1
Article 4.8.2
Article 4.9
Article 4.10
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.3.1
Article 3.3.2
Article 3.3.3
Article 3.4
Article 3.4.1
Article 3.4.2
Article 3.4.3
Article 3.5
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 3.8
Article 3.8.1
Article 3.8.2
Article 3.9
Article 3.10
Article 3.11
Article 3.12
Article 3.13
Article 3.14

Article 3.15
Article 3.16
Article 3.16.1
Article 3.16.2
Article 3.17
Article 3.18
Article 3.18.1
Article 3.18.2
Article 3.19
Article 3.20
Article 3.21
Article 3.22
Article 3.23
Article 3.23.1
Article 3.23.2
Article 3.24
Article 3.24.1
Article 3.25
Article 3.25.1
Article 3.26
Article 3.27
Article 3.28
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant : Accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 6
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 17

Article 18
Article 19
Article 8
Article 7
Article 16
Article 5
Article 3
Article
Avenant : 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)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 75 du 4 juillet 2022 relatif au contrat de professionnalisation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLI
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 76 du 21 novembre 2022 relatif aux congés exceptionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article

Avenant : Avenant n° 77 du 21 novembre 2022 relatif à la succession de contrats précaires

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Avenant : Avenant n ° 80 du 27 novembre 2023 relatif à la durée des mandats

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Avenant : Avenant n° 81 du 27 novembre 2023 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Avenant : Avenant n° 83 du 17 mars 2025 relatif au régime de prévoyance (modification du chapitre 7 « Protection sociale » de la convention)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant n° 84 du 18 juin 2025 relatif aux actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article
Avenant : Avenant n° 85 du 18 juin 2025 relatif à la reformulation de l'article 2.11 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 86 du 18 juin 2025 relatif à l'actualisation des classifications
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)
Article 1er
Article 2
Article
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Avenant : Avenant du 26 novembre 2025 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APL
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant du 12 février 2026 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 74 du 15 octobre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 78 du 21 novembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 82 du 27 novembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article

Article .

Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 mise à jour par l'avenant n° 73 du 30 septembre 2021. Etendue par arrêté du 11 mai 2023 JORF 7 juin 2023

ART. 1er

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.

ART. 2

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 » :

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur :
– à compter du 1er 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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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

ART.

Grille des niveaux de rémunération au 1er décembre 2019 (1)

(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
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
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
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
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
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
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

(1) La grille des niveaux de rémunération est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART.

Montant des différentes indemnités et primes au 1er 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 €.

ART.

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.

ART. 8.1

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

ART. 8.2

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.

ART. 7.1

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.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la protection des salariés de la branche en instituant de meilleures garanties et une recommandation d'organismes d'assurance au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans cette fin, un appel d'offres a été organisé fin 2024 pour permettre aux entreprises de la branche de disposer d'un régime de qualité doté d'un dispositif de solidarité.

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche 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 inscrit à l'effectif. En outre, un régime plus couvrant a été négocié avec les assureurs recommandés qui n'est pas décrit dans la convention collective mais qu'il est possible à l'entreprise de retenir en rejoignant la recommandation.

Les partenaires sociaux ont choisi en CPPNI le 17 mars 2025 de retenir les organismes assureurs recommandés suivants : Apicil pour les capitaux décès et l'arrêt de travail et l'OCIRP pour les rentes de décès.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.1

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée inscrits à l'effectif.

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.

Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :
– " Cadre " : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
– " Non cadre " : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini à l'article 7.1.9 dans les conditions exposées ci-après.

Définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations :
– l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
– ou à défaut, le partenaire lié par un Pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
– ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025-art. 1)

ART. 7.1.2

7.1.2-1. Définition de la garantie

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

7.1.2-2. 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(s) désigné(s), dans l'ordre suivant :
– – le conjoint non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) et non divorcé ;
– – le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
– – les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
– – le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;
– – à défaut aux ascendants par part égales entre eux ;
– – à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

7.1.2-3. Montant du capital

Salarié cadre, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 200 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

Salarié non-cadre, 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 7.1.6.

Salarié cadre avec enfant à charge ou salarié cadre marié, pacsé ou en concubinage avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 250 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

Salarié non-cadre avec enfant à charge ou salarié non-cadre marié, pacsé ou en concubinage 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 7.1.6.

En cas de décès suite à un accident du travail : montant minimum égal à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint tel que défini à l'article 7.1.1 : capital supplémentaire d'un montant égal à 100 % du capital de base.

Est considéré comme :
– simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
– postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

7.1.2-4. Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité 3e catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4, 3° 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.

7.1.2-5. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge âgé de 12 ans minimum (tels que définis à l'article 7.1.3-2), 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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.3

7.1.3-1. 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.

7.1.3-2. Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels :
– les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
– les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire, sous réserve qu'ils soient en situation de :
– – poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;
– – apprentissage ;
– – poursuite d'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 ;
– – recherche active d'emploi, c'est-à-dire :
– – – être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – – sans limitation de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité " ; l'état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

7.1.3-3. 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).

En tout état de cause, pour le personnel cadre, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation rente éducation est fixé à un seuil minimal égal au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

7.1.3-4. Rente substitutive de conjoint

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.

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

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

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.4

7.1.4-1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié cadre, une rente temporaire est versée au profit du conjoint. Cette rente se cumule le cas échéant avec la rente substitutive de conjoint défini au 7.1.3-4.

7.1.4-2. Montant de la garantie

Le montant de la rente de conjoint est fixé à 5 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire pendant une période maximale de 5 ans.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.5

7.1.5-1. Incapacité temporaire

7.1.5-1-1. 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.

7.1.5-1-2. Point de départ de la prestation

Pour les salariés non-cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

Pour les salariés cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient en relais et complément des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie et accident.

Pour les salariés cadres, ne pouvant prétendre à l'indemnisation conventionnelle par son employeur des absences pour maladie et accident du fait de son ancienneté, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail hors cas de rechute définie ci-après.

Est considérée comme rechute, tout nouvel arrêt de travail survenant dans un délai maximum de 2 mois suivant la reprise du travail pour un arrêt ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires de même nature.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est alors appliquée et le versement des prestations reprend sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise de travail.

7.1.5-1-3. Montant des prestations (2)

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à 80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, et pour les salariés cadres, du salaire maintenu par l'employeur en application des obligations de maintien de salaire en vigueur dans la convention collective.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale pour leur montant net 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.

7.1.5-1-4. 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 095e 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).

7.1.5-2. Invalidité

7.1.5-2-1. 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 *[a]* 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.

7.1.5-2-2. 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 7.1.9.* (3)

7.1.5-2-3. Montant de la prestation

• Invalidité de 2e, 3e catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

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 1re catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re 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.

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.

7.1.5-2-4. 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.

[a] 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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 7.1.5-1-3 est étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, et d'autre part, des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs au maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, l'obligation légale de maintien de salaire s'appliquant ainsi à la fois aux salariés cadres et non-cadres.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

(3) La phrase « 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 7.1.9. » figurant à l'article 7.1.5-2-2 est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 qui prévoit que le versement des prestations immédiates ou différées est garanti dès lors que celles-ci sont acquises ou nées durant l'exécution du contrat ou de la convention.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.6

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié non-cadre et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié cadre, 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.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas été présent en continu à l'effectif au cours de ces douze derniers mois, le traitement de base est reconstitué sur 12 mois à partir de la moyenne mensuelle des salaires des mois entiers de présence précédant le mois du décès ou de l'interruption de travail. Cette méthode sera donc employée pour les salariés saisonniers notamment.

Il est précisé que la base de calcul des prestations intègre, le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail visée à l'article 7.1.10 (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

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 entier 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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.7

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année selon un indice décidé par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.8 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.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit respecter les termes de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

À ce titre, l'employeur doit verser a minima, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1). Au-delà de cette cotisation, les taux de cotisation sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation cadres			
Garanties	T1 [1]		T2 [2]	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,510 %	0,000 %	0,510 %	0,000 %
Frais d'obsèques	0,020 %	0,000 %	0,020 %	0,000 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,290 %	0,000 %	0,290 %	0,000 %
Incapacité temporaire de travail	0,535 %	0,015 %	0,045 %	1,275 %
Invalidité	0,160 %	0,000 %	0,410 %	0,000 %
Cotisation totale	1,515 %	0,015 %	1,275 %	1,275 %
	1,53 %		2,55 %	
[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

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 :

Les taux de cotisation totaux sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation non-cadres			
Garanties	T1 [1]		T2 [2]	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,13 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,15 %	0,00 %	0,15 %	0,00 %
Incapacité temporaire de travail	0,00 %	0,26 %	0,00 %	0,26 %
Invalidité	0,18 %	0,21 %	0,18 %	0,21 %
Cotisation totale	0,47 %	0,47 %	0,47 %	0,47 %
	0,94 %		0,94 %	
[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.9

Les garanties 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.

Par dérogation à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les garanties décès – invalidité absolue définitive sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit de la durée du contrat de travail.

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.

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.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de droit à maintien.

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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.10

Le bénéfice des garanties du présent régime est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.11

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.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.12 En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.13 Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les entreprises visées à l'article 7.1 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES), 2 % de la cotisation au régime de prévoyance inclus dans les taux de cotisation indiqués au paragraphe 7.1.8.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 7.1

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025-art. 1)

ART. 7.1.14 Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs suivants :

• Pour les garanties décès, incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente :

APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500. Siège social : 51, boulevard Vivier-Merle, 69003 Lyon.

• Pour les garanties rente éducation et rentes de conjoint :

L'Union-OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent avenant.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.15 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 recommandés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.1.16 Les dispositions de l'article 7.1 prennent effet au plus tard le 1er janvier 2026.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de l'article 7.1 relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent avenant en souscrivant un contrat auprès de l'organisme assureur recommandé ou de l'organisme assureur de leur choix à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent avenant.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.2 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.

(1) L'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7.3 Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leurs personnels (permanents ou non) à un régime de retraite complémentaire.

ART. 7.4 Article réservé.

ART. 6.1 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.

ART. 6.2

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 qui en sont dotées, via la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).*(1)

(1) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 6.3

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.

ART. 6.4

ART. 6.4.1

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.

ART. 6.4.2

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.

ART. 6.4.3

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.

ART. 6.4.4 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.

(1) L'article 6.4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 6.5 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 1er 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 8e jour et jusqu'au 30e 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 2e et 3e mois d'absence pour une même maladie ;
– *pour les ingénieurs et cadres* (1) :
– – *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.

(1) Les 7e, 8e et 9e alinéas de l'article 6.5 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 6.6 Une CSSCT sera obligatoirement mise en place conformément aux dispositions légales dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE. Les partenaires sociaux recommandent, en particulier, les mesures qui suivent :
– prévoir au moins une réunion de la CSSCT 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 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 temps nécessaire aux membres de la CSSCT pour exercer leur mandat. Sur invitation de l'employeur, les délégués syndicaux pourront participer à cette instance avec voix consultative.

Les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE, sont également incitées à mettre en place une CSSCT.

ART.

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 skiables. 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 skiables.

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 skiables, sans distinction de leur effectif, sans spécificité et sans exiger d'accord d'entreprise spécifique pour mettre en œuvre ses dispositions.

ART. 2.1

Les entreprises concernées doivent respecter les négociations obligatoires prévues par le code du travail et leur périodicité (articles 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).

ART. 2.2

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 L. 2411-1 et suivants).

ART. 2.3

ART. 2.3.1

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 × 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.

ART. 2.3.2

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.

ART. 2.3.3

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 2e classe ;
– frais de péage ;
– frais d'hébergement, lorsque nécessaire, barème Acoss ;
– frais de repas, barème Acoss.

ART. 2.3.4

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.

ART. 2.3.5

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.

ART. 2.4

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.

ART. 2.5

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

ART. 2.6

ART. 2.6.1

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.

ART. 2.6.2

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.

ART. 2.7

ART. 2.7.1

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).

(1) L'article 2.7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2314-6 du code du travail quant aux modalités de signature de l'accord mentionné dans l'article.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 2.7.2

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.

ART. 2.7.3

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. (1)

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.

(1) Le 1er alinéa de l'article 2.7.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2314-28 du code du travail et du fait qu'un bureau de vote devant être constitué pour chaque collège électoral, le bureau de vote ne peut être composé que d'électeurs du collège électoral concerné et qu'à défaut de précision de sa composition dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés du collège et du salarié électeur le plus jeune du collège, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 16 octobre 2013 (Cass. soc. 16 oct. 2013, n° 12-21.448). La présidence appartient alors au salarié le plus âgé.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 2.8

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. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 2.8 est étendu sous réserve que la mention de « nouvelles élections » soit comprise comme faisant référence aux « élections partielles » et non comme impliquant la mise en place de nouvelles élections détachées de ce cadre.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 2.9

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

ART. 2.10

La durée des mandats est de 3 ans, mais cette durée peut être portée à 4 ans par accord d'entreprise ou dans le cadre de la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP).

ART. 2.11

Afin 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 (soit de CSE soit de négociation) pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'une part d'informer lesdits représentants saisonniers du personnel des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons en communiquant l'ordre du jour et l'ensemble des documents de séance et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions. L'accès aux réunions devra leur être garanti, et ils pourront exprimer leurs positions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel et syndicaux saisonniers, seront informés par courrier ou par courriel (à leur dernière adresse connue et communiquée à l'entreprise) mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion incluant les documents de séance et leur rappelant qu'ils pourront participer de la même façon que si la réunion s'était tenue pendant le temps du contrat saisonnier au titre duquel ils détiennent leur mandat.

ART. 2.12

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

ART. 2.12.1

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.

ART. 2.12.2

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* (1) ;
– 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.

(1) Le 5e alinéa de l'article 2.12.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 2.12.3

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 ;
– ou par voie postale à : Domaines skiables de France, secrétariat de la CPPNI, Alpespace, bâtiment Annapurna, 24, rue Saint-Éxupéry, 73800 Francin.

(1) L'article 2.12.3 est étendu sous réserve que l'information de la transmission des conventions et accords d'entreprise au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, soit portée non pas aux seules organisations syndicales signataires mais à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 2.12.4

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 de l'article 2.12.2.

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

ART. 2.13

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 skiables et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative. (1)

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.

(1) Le 2e alinéa de l'article 2.13 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 1.1

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.

ART. 1.2

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. (1)

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.

(1) Le 7e alinéa de l'article 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 1.3

La présente convention remplace la précédente convention collective, ses avenants et annexes à compter du 1er 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.

ART. 5.1

ART. 5.1.1

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).

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.

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 collèges.

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

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 paritairement 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.

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.

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.

ART. 5.2

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

ART. 5.2.1 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.

ART. 5.2.2 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.

ART. 5.2.3 Un observatoire a été créé par la CPNEFP. Il est composé des mêmes acteurs, dont l'OPCO de branche.

À lors 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.

ART. 5.3 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.

ART. 5.3.1 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.

ART. 5.3.2 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.

ART. 5.3.3

Durée du contrat :

Le contrat de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois maximum pour tout public et lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige.

Elle peut être également allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires déterminés dans le code du travail :
– les personnes âgées 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 ;
– les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (quel que soit leur âge) ;
– les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
– les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI, parcours emploi compétences).

Durée des actions :

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, sans dépasser un plafond de 50 %, lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

ART. 5.3.4

Le CPF constitue un dispositif qui, depuis le 1er 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* [(1)].

(ancien article 5.3.3)

(1) Les termes « et le cas échéant, l'employeur peut co-financer la formation » figurant au dernier alinéa de l'article 5.3.3 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 5.4

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.

ART. 5.4.1 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 × 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.

ART. 5.4.2 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).

ART. 5.5 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.

ART. 5.5.1 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.

ART. 5.5.2

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.

ART. 5.5.3

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.

ART. 5.5.4

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.

ART. 5.6

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.

ART. 5.7

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.

ART. 5.8

Les entretiens auront 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.

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

Selon l'organisation des entreprises, ils pourront être conduits par une même personne ou, potentiellement, par deux personnes différentes selon les thématiques à aborder.

Un modèle de support sera proposé aux entreprises, car la trame de ces entretiens (notamment positionnement et professionnel) doit respecter un certain nombre de thématiques et faire l'objet d'une traçabilité structurée. Ce support facilitera l'organisation des services qui le souhaitent, sans qu'il ait un caractère obligatoire, notamment si l'entreprise dispose d'une autre organisation.

Les entreprises sont invitées à proposer le support au salarié afin qu'il puisse avoir connaissance de son architecture et préparer son (ses) entretien(s) en amont.

Ces entretiens doivent avoir lieu pendant le temps de travail. Ils doivent faire l'objet d'un compte-rendu écrit signé, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie est remise au salarié.

• Pour les permanents :

Un entretien individuel tous les 2 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

– le positionnement : correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.
Le cas échéant, l'évaluation de la performance individuelle par rapport au poste, niveau d'atteinte des objectifs et fixation des objectifs pour la période à venir.
Pour les cadres, cet entretien devrait également faire le point sur la charge de travail et le temps de travail ;

– l'entretien professionnel : le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations légales de l'entretien professionnel.
En année 6, l'entretien doit faire un bilan des 6 années écoulées pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

• Pour les saisonniers :

Un entretien individuel tous les 4 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

– le positionnement : correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.
Le cas échéant, l'évaluation de l'adéquation au poste de travail, point sur les attentes d'évolution ;

– l'entretien professionnel : le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations de l'entretien professionnel.
Tous les 12 ans (ou chaque fois que le salarié aura cumulé 6 ans d'ancienneté si cet évènement avait lieu avant), l'entretien doit faire un bilan des années écoulées depuis le dernier entretien bilan, pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

• Concernant l'entretien de positionnement :

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

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 (voir article 3.24.1-7). 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.

• Concernant l'entretien professionnel :

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel. 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. Dans ce cadre, 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.

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans pour les permanents et tous les 4 ans pour les saisonniers (années civiles) et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié conformément au cadre légal.

ART. 5.8.1

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.

ART. 5.9

ART. 5.9.1

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.

ART. 5.9.2

Le dispositif doit permettre la valorisation et le développement des compétences, *le maintien en emploi* (1) 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.* (2)

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

(1) Les termes « le maintien en emploi » figurant au 1er alinéa de l'article 5.9.2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

(2) La 2e phrase figurant au 3e alinéa de l'article 5.9.2 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 5.9.3

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.

ART. 5.9.4

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.

ART. 5.9.5

Au 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 – RNCP 37306 ;
– CQP conducteur de téléski – RNCP 38028 ;
– CQP conducteur de téléporté à attaches fixes – RNCP 38032 ;
– CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables – RNCP 38031 ;
– CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés – RNCP 38035 ;
– Bac pro transports par câbles et remontées mécaniques – RNCP 37309.

• Métiers de la maintenance :
– Bac pro maintenance des matériels, RNCP – 39327 ;
– Bac pro maintenance des systèmes de production connectés – RNCP 35698 ;
– TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 36247 ;
– TP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 35191 ;
– titre ingénieur – Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'institut polytechnique de Grenoble, spécialité gestion des risques – RNCP 40015 ;
– CQP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 39210 ;
– TP technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier de manutention – RNCP 39007 ;
– BTS maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs) – RNCP 36968 ;
– BTS électrotechnique – RNCP 35346.

• Métiers de la neige :

L'entretien des pistes :
– CQP nivoculteur qualifié – RNCP 40145 ;
– CQP conducteur d'engin de damage – RNCP 38027.

• Métiers de la transition-diversification :
– Master gestion de l'environnement – RNCP 39184 ;
– TP animateur loisir tourisme – RNCP 38662 ;
– DEUST animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles – RNCP 35955.

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

(1) Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

ART. 5.9.6

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. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.9.6 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 5.9.7 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.

ART. 4.1 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.

ART. 4.2 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 1er novembre au 31 octobre de l'année suivante.

(1) L'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.3 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.

ART. 4.3.1 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 %.

ART. 4.3.2 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* (1).

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.

(1) Les termes « sous réserve des majorations prévues par la loi pour les heures supplémentaires » figurant au 2e alinéa de l'article 4.3.2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-27 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.4 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 correspondant 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. (1)

(1) Le 5e alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.5 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 1er 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.

ART. 4.6

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. (1)

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 5e 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.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4.6 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 1111-2 soit entendue comme l'article L. 3141-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.7

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 1er novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1er 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 1er mai, les dispositions légales s'appliquent (art. L. 3133-6).

ART. 4.8

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 : (1)

(1) Le 3e alinéa du préambule de l'article 4.8 est étendu sous réserve que les salariés visés n'entrent pas dans la définition du travailleur de nuit telle que prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.8.1

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. (2)

(1) L'article 4.8.1 est étendu sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 4.8.1 est exclu de l'extension en ce qu'il prévoit la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise alors qu'un accord d'entreprise peut en effet prévoir, en matière de contreparties au travail de nuit, des stipulations moins favorables que celles de l'accord de branche.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.8.2

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 cumulable 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'incommodité égale à trois fois son salaire horaire.

ART. 4.9

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, des congés exceptionnels payés conformément au code du travail. Pour le décès d'un ascendant, autre que père ou mère, un jour de congé sera également octroyé.

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.

(1) L'article 4.9 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail, qui encadrent la prise du congé de naissance.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4.10

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 1er 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 × durée en heures du contrat saisonnier / durée annuelle collective du travail de l'entreprise = durée en heures de la « journée » de solidarité.

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

ART. 3.1

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.

ART. 3.2

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'outre les cas prévus par la loi, 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, dans les cas suivants :
– enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement) ;
– enchaînement d'un CDD ou d'un contrat de mission pour remplacement avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement).

ART. 3.3

ART. 3.3.1

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.

ART. 3.3.2

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

ART. 3.3.3

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.

ART. 3.4

ART. 3.4.1

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.

ART. 3.4.2

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.

ART. 3.4.3

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.

ART. 3.5

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 en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier.

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

5. Indemnité de non-reconduction

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue 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.

ART. 3.5

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 31 mars 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 31 mars 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 en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier.

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

5. Indemnité de non-reconduction

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue 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.

ART. 3.6

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.

ART. 3.7

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.

(1) L'article 3.7 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 3.8

ART. 3.8.1

Au 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.

ART. 3.8.2 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 52/12e de la durée légale hebdomadaire.

ART. 3.9 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.

ART. 3.10 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.

ART. 3.11 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.

ART. 3.12 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.

ART. 3.13 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.

ART. 3.14 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.

ART. 3.15 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.

ART. 3.16 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 :

ART. 3.16.1

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.

ART. 3.16.2

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.

ART. 3.17

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.

ART. 3.18

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 :

ART. 3.18.1

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 %.

ART. 3.18.2

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 %.

ART. 3.19

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 pas 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.

ART. 3.20

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

ART. 3.21

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.

ART. 3.22

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.

ART. 3.23

ART. 3.23.1

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'inaptitude médicale constatée ;
– *pour les techniciens et agents de maîtrise, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'inaptitude médicale constatée* (1) ;
– *pour ingénieurs et cadres, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'inaptitude médicale constatée.* (1)

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 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant 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 65 et 67 ans ;
– 3 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
– 4 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
– 6 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
– 8 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
– 12,5 % en cas de départ avant 61 ans.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.23.1 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 3.23.2

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.

ART. 3.24

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.

ART. 3.24.1

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.

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.

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.

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.

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
Agent des remontées mécaniques – Niveau 1	200
Agent de quai (train)	200
Contrôleur	201
Cabinier	201
Conducteur de téléski	201
Agent des remontées mécaniques – Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques – Niveau 3	204
Agent de train	204
Contrôleur assermenté	206
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de transport en commun	206

Ouvrier d'entretien, de montage	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Régulateur (train)	211
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de train	211
Responsable de gare (train)	212
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Agent technique qualifié	216
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Technicien qualifié	222
Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction	222
Technicien hautement qualifié	225
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
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
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'emploi	NP de base
Patrouilleur	200
Agent de transport primaire	202
Régulateur de secours	203
Agent d'exploitation espace freestyle	203
Nivoculteur	205
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1er degré	205
Conducteur d'engin de damage et/ ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe espace freestyle	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2e degré	209
Nivoculteur confirmé	211
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3e degré	213
Nivoculteur qualifié	216
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Technicien neige	222
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223

Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
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 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Responsable service neige de culture	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
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'emploi	NP de base
Employé et hôte d'accueil	200
Employé administratif – Niveau 1	200
Agent d'entretien bâtiment – Niveau 1	202
Hôte de vente	204
Employé administratif – Niveau 2	205
Agent d'entretien bâtiment – Niveau 2	206
Magasinier	206
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Assistant et comptable	209
Employé administratif – Niveau 3	210
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Employé administratif – Niveau 4	216
Assistant et comptable qualifié	216
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

Domaine activités ludiques

Catégories d'emploi	NP de base
Animateur d'espace ludique	200
Patrouilleur VTT	200
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 1	200
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 2	202
Patrouilleur – modeleur VTT	203
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 3	204
Conducteur d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...)	207
Responsable zone ludique multi-activités	209
Responsable espace VTT	209

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.

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 intermédiaire de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition 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 1er degré ;
– pisteur-secouriste 2e 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.

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 *(1)*. 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.

(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.

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.

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.

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.

Les modalités de l'entretien sont détaillées à l'article 5.8.

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)
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.

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.

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.

ART. 3.25

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.

(1) Le préambule de l'article 3.25 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 du code du travail relatives à l'obligation de couverture par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et au contenu de cet accord ou plan d'action.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 3.25.1

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 où 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.

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.

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, 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...).

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.

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 les entretiens ;
– 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, sa structuration et les différents thèmes à aborder.
– 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.

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.

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 nécessite 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.

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.

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 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.

ART. 3.26

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.

ART. 3.27

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'étaiement ;
—— 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.

ART. 3.28

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 88 du 26 novembre 2025 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er décembre 2025

ART. 1er

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.

ART. 2

Au 1er décembre 2025, la grille des « Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) » a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation linéaire de 1,5 % à la grille de la dernière recommandation patronale en décembre 2024.

Cette grille des NR correspond aux minima conventionnels nationaux garantis. Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération au 1er décembre 2024 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

ART. 3

Le montant des indemnités et primes conventionnelles, au 1er décembre 2025, ont été définies comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 7,94 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :
– pour les skis et bâtons : 51,55 € ;
– pour les chaussures : 30 €.

Prime de langue étrangère : 65,10 €.

Prime d'artificier : 50 €.

À titre indicatif, les montants des indemnités compensatrices de panier, de skis et bâtons ainsi que la prime de langue étrangère résultent de l'application d'une augmentation de 1,5 % aux montants qui figuraient dans la dernière recommandation patronale de décembre 2024.

Les montants de l'indemnité compensatrice d'équipement pour les chaussures ainsi que la prime d'artificier ont été amenés respectivement à 30 € pour les chaussures et 50 € pour la prime d'artificier.

Concernant l'indemnité compensatrice d'équipement, une réflexion sera menée pour évaluer comment la fourniture des équipements pourrait être mise en œuvre pour apporter toutes les garanties attendues en matière de sécurité.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1er décembre 2024.

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

Les partenaires sociaux signataires réunis en CPPNI ce 26 novembre 2025, se sont accordés après négociation sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

En outre ils entendent rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche au regard du contexte économique.

ART.

Annexe

Salaires horaires minimaux professionnels garantis au 1er décembre 2025

Grille	
NR	Taux horaire
409	32,8528
408	32,7502
407	32,6476
406	32,5450
405	32,4424
404	32,3398
403	32,2371
402	32,1344
401	32,0317
400	31,9290
399	31,8310
398	31,7330
397	31,6349
396	31,5368
395	31,4386
394	31,3404
393	31,2421
392	31,1438
391	31,0454
390	30,9469
389	30,8484
388	30,7498
387	30,6512
386	30,5526
385	30,4538
384	30,3550
383	30,2562
382	30,1573
381	30,0584
380	29,9594
379	29,8603
378	29,7612
377	29,6620
376	29,5628
375	29,4635
374	29,3642
373	29,2648
372	29,1653
371	29,0658
370	28,9663
369	28,8667
368	28,7670
367	28,6673
366	28,5675
365	28,4676
364	28,3678
363	28,2678

362	28,1678
361	28,0677
360	27,9676
359	27,8675
358	27,7672
357	27,6670
356	27,5666
355	27,4662
354	27,3658
353	27,2653
352	27,1647
351	27,0641
350	26,9634
349	26,8627
348	26,7619
347	26,6611
346	26,5602
345	26,4592
344	26,3582
343	26,2572
342	26,1560
341	26,0549
340	25,9536
339	25,8524
338	25,7510
337	25,6496
336	25,5482
335	25,4466
334	25,3451
333	25,2435
332	25,1418
331	25,0400
330	24,9383
329	24,8364
328	24,7345
327	24,6325
326	24,5305
325	24,4285
324	24,3263
323	24,2241
322	24,1219
321	24,0196
320	23,9173
319	23,8148
318	23,7124
317	23,6099
316	23,5073
315	23,4046
314	23,3019
313	23,1992
312	23,0964
311	22,9935

310	22,8906
309	22,7876
308	22,6846
307	22,5815
306	22,4784
305	22,3752
304	22,2719
303	22,1686
302	22,0652
301	21,9618
300	21,8583
299	21,7548
298	21,6512
297	21,5475
296	21,4438
295	21,3401
294	21,2362
293	21,1324
292	21,0284
291	20,9244
290	20,8204
289	20,7163
288	20,6121
287	20,5079
286	20,4036
285	20,2993
284	20,1949
283	20,0904
282	19,9859
281	19,8814
280	19,7768
279	19,6721
278	19,5719
277	19,4717
276	19,3713
275	19,2708
274	19,1702
273	19,0695
272	18,9687
271	18,8678
270	18,7668
269	18,6657
268	18,5645
267	18,4632
266	18,3618
265	18,2602
264	18,1586
263	18,0568
262	17,9550
261	17,8530
260	17,7509
259	17,6487

258	17,5465
257	17,4441
256	17,3416
255	17,2390
254	17,1363
253	17,0334
252	16,9305
251	16,8275
250	16,7243
249	16,6211
248	16,5177
247	16,4143
246	16,3107
245	16,2070
244	16,1032
243	15,9993
242	15,8953
241	15,7912
240	15,6870
239	15,5827
238	15,4782
237	15,3737
236	15,2690
235	15,1643
234	15,0594
233	14,9544
232	14,8493
231	14,7441
230	14,6388
229	14,5334
228	14,4279
227	14,3223
226	14,2165
225	14,1107
224	14,0047
223	13,8987
222	13,7925
221	13,9403
220	13,8577
219	13,7725
218	13,6869
217	13,6008
216	13,5142
215	13,4272
214	13,3397
213	13,2517
212	13,1633
211	13,0743
210	12,9850
209	12,8951
208	12,8048
207	12,7139

206	12,6226
205	12,5309
204	12,4386
203	12,3459
202	12,2527
201	12,1590
200	12,0648

Montant des différentes indemnités et primes au 1er décembre 2025.

Indemnité compensatrice de panier : 7,94 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :
– pour les skis et bâtons : 51,55 € ;
– pour les chaussures : 30 €.

Prime de langue étrangère : 65,10 €.

Prime d'artificier : 50 €.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord 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).

ART. 2

L'activité partielle longue durée (APLD) a pour objectif de prendre le relais du dispositif exceptionnel d'activité partielle en vigueur applicable jusqu'au 31 octobre 2021 dans le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables. Il peut être mis en œuvre à compter, au plus tôt, du 1er novembre 2021, dès lors que la situation économique des structures l'impose, directement par l'employeur (décision unilatérale obligatoire), sans qu'il soit besoin d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises de la branche, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié, peuvent recourir à l'APLD.

ART. 4

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1er ci-dessus, quelles que soient la catégorie d'emploi, les fonctions et la qualification.

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés saisonniers bénéficiant d'une garantie de reconduction de leur contrat en application des dispositions conventionnelles, et quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

S'agissant des cadres dirigeants ceux-ci peuvent être intégrés au dispositif en cas de suspension temporaire totale de l'activité. Les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour cette catégorie de cadres.

Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment sur les modalités de répartition du travail...).

Il revient à l'entreprise qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés et les activités concernées éligibles à l'APLD selon des critères objectifs. Ces éléments doivent être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur, après consultation du CSE s'il existe. Dans ce cadre, l'entreprise est invitée à mettre en cohérence le diagnostic sur sa situation économique et ses perspectives d'activité.

Il ne pourra être fait recours à l'activité partielle durant les périodes habituelles de moindre affluence, sauf si la baisse de fréquentation attendue était au moins de l'ordre de 15 % par rapport à la fréquentation habituelle et ce, après avis du CSE, s'il existe.

Concernant les salariés saisonniers, le terme du contrat suspendu ne pourra être inférieur à la durée dont le calcul est précisé à l'article 3.5-II-2-c de la « nouvelle » convention collective.

ART. 6

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail. Cette réduction de 40 % s'apprécie, par salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 12. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Cette mise en œuvre des périodes d'APLD se fera en complète équité.

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

La limite des 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (telles que : dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire, faible fréquentation de la clientèle, manque de neige...), sur décision de l'autorité administrative compétente, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Par ailleurs, il est ici précisé que les entreprises ayant un accord de modulation doivent prêter une attention particulière à leur demande d'APLD et s'inquiéter auprès de leur Direccte des possibilités de prise en charge, au titre du dispositif, des heures chômées au-delà de 35 heures en période haute.

ART. 9

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'APLD selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :
– l'acquisition des droits à congés payés ;
– l'ouverture des droits à pension de retraite ;
– le maintien des garanties de prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
– l'alimentation du CPF selon les dispositions en vigueur.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Enfin, dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'APLD, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés en situation de travail, ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

ART. 10

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact de la crise sanitaire à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent que les salariés d'une entreprise bénéficiant de l'APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur. Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

ART. 11

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO, permettant la prise en charge des formations suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut exprimer ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable. Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

ART. 12

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent produire un document unilatéral élaboré par l'employeur qui précise les conditions de mise en œuvre du présent accord au regard de la situation de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document devra préciser :
1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global dressé dans le présent accord ;
2. Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif (le cas échéant, le moyen d'information desdits salariés : mél, sms...) ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 6 ;
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible, conformément aux dispositions de l'article 5 ;
5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
6. Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'APLD, en conformité avec l'article 13 ci-dessous.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée.

En présence d'un CSE au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par celui-ci, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que les entreprises qui en ont la possibilité, peuvent recourir à l'APLD par voie d'accord d'entreprise.

ART. 13

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au CSE, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :
– le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
– le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
– le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
– les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation professionnelle ;
– les perspectives de reprise de l'activité.

En outre, il est rappelé que le bénéfice de l'APLD entraine l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, de communiquer au CSE, dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni-rmds@domaines-skiables.fr) :
– le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
– ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

ART. 14

L'information des organisations syndicales de salariés signataires et le suivi du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents établis en application du présent accord et des accords signés au sein des entreprises de la branche est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :
– nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
– nombre de salariés concernés ;
– volume d'heures total sur la période ;
– actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'accord.

ART. 15

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que son contenu ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART. 17

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

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

ART. 18

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

ART. 19

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

ART. 8

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions règlementaires 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 1er 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.

ART. 7

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 règlementaires 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 règlementaires 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 ouvrés 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 × 3,5 heures = 14 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 règlementaires 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 1er 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 règlementaires en vigueur.

ART. 16

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 règlementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale (signataire pendant une période correspondant au cycle électoral en cours, devenue représentative dans le champ d'application de l'accord), 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.

ART. 5

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 consécutifs de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (par exemple été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une consultation supplémentaire 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.

ART. 3

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15 000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Il est admis qu'1 € dépensé dans l'entreprise de remontées mécaniques, génère 7 € de consommation dans la station. Ce ratio est identique en matière d'emploi : 1 emploi dans l'entreprise de remontées mécaniques contribue à 7 emplois dans la station.

Au global, l'arrêt des remontées mécaniques en France pendant la saison 2020-2021, par décision administrative de fermeture, a généré un manque à gagner de 10 milliards d'euros dans les stations de montagne et autant en plaine, au travers de toutes les entreprises prestataires de matériels et de services pour les stations. Soit un total de 20 milliards d'euros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a eu des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Également, la guerre en Ukraine, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques sont particulièrement inquiétantes pour le secteur : notamment, hausse très importante du coût de l'énergie, demandes de plan d'actions de sobriété par le gouvernement et risque de délestage, difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, renchérissement du coût de la maintenance, inflation, limitation de la fréquentation de certaines clientèles des pays de l'Est, auquel s'ajoute un risque épidémique permanent lié au Covid et à d'autres nouvelles maladies qui apparaissent, voire d'autres crises ...

Cette situation risque d'entrainer une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Par le fait, les entreprises de la profession seront confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes. Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connait une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie.

ART.

En 2020, la pandémie de Covid-19 avait sonné le coup d'arrêt de l'activité économique de la montagne française en général et, plus particulièrement, des entreprises opératrices de remontées mécaniques et domaines skiables. Une adaptation rapide, tant des entreprises que des salariés, avait dû s'opérer dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire.

Les aides de l'État sont venues atténuer l'impact de l'absence totale de recettes pour la saison d'hiver 2020-2021 et le recours massif à l'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur social qui a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Précisons ici que, conformément aux consignes de la ministre du travail, les saisonniers d'hiver ont été embauchés dans leur quasi-totalité pour la saison 2020-2021, alors que les entreprises n'exploitaient pas. Lesdits saisonniers, comme la plupart des personnels permanents, ont été placés aussitôt en activité partielle, avec un reste à charge non négligeable pour les entreprises alors qu'elles n'avaient plus de trésorerie et une perte de rémunération significative pour les salariés. Une situation que la réforme de l'assurance chômage risque d'aggraver dans certains cas.

La crise sanitaire perdurant, les mesures mises en place pour contrôler la pandémie, la crainte potentielle des pratiquants et les possibles contraintes de circulation des touristes étrangers, risquent d'avoir un impact direct sur l'activité des structures de la branche et sont sources de vives inquiétudes pour la prochaine saison d'hiver, voire pour les années à venir.

La crise sanitaire a entrainé la fragilisation de la situation économique des entreprises de la profession. S'ajoutent à cela, pour les prochaines années, des difficultés durables en cas d'évènements conjoncturels nouveaux : pénurie énergétique, hausse du coût de l'énergie, évènements climatiques (quelle que soit la saison), qualité de l'enneigement, risques épidémiques, limitation de la circulation des personnes, crises sociales, etc.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences désastreuses de l'épidémie, de la crise géopolitique, de la crise économique, de la crise environnementale, tout en préservant au maximum l'emploi et les compétences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause « de réduction d'activité durable » (loi 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

SECTION 4

Avenant : 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)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD 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.(1)

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 règlementaires 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 règlementaires 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 ouvrés 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 × 3,5 heures = 14 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 règlementaires 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 1er 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 règlementaires en vigueur.

Article 8 (nouveau)
Indemnisation des entreprises

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions règlementaires 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 1er 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 règlementaires) 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.(2)

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

(1) Le dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 15 octobre 2021 est étendu sous réserve qu'il soit interprété, compte tenu de l'expiration de la période prévue au V de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et de l'obligation de déposer une demande préalablement au placement des salariés en activité partielle de droit commun, comme une simple incitation des entreprises à recourir à l'activité partielle et à suspendre la mise en œuvre de l'APLD pendant la période de fermeture volontaire.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

(2) Le 4e alinéa de l'article 16 de l'accord du 15 octobre 2021 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives aux règles applicables en matière de révision des accords collectifs.

(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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

ART.

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.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 75 du 4 juillet 2022 relatif au contrat de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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.

ART. 2 Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

ART. 3 L'article 5.3.3 – Le compte personnel de formation (CPF), devient l'article 5.3.4.

L'article 5.3.3 est désormais intitulé « Le contrat de professionnalisation ».

ART. 4 La rédaction de l'article 5.3.3 est la suivante :

« Article 5.3.3
Le contrat de professionnalisation

Durée du contrat :

Le contrat de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois maximum pour tout public et lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige.

Elle peut être également allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires déterminés dans le code du travail :
– les personnes âgées 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 ;
– les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (quel que soit leur âge) ;
– les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
– les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI, parcours emploi compétences).

Durée des actions :

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, sans dépasser un plafond de 50 %, lorsque la nature de la qualification visée l'exige. »

ART. 5 Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 6 Conformément aux dispositions 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.

ART. 7

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives aux règles applicables en matière de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

ART. 8

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 9

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.

ART. 10

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

ART.

Compte tenu de l'importance de la formation dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables au regard des enjeux en matière d'emploi, de développement de la pluriactivité, de sécurisation des parcours et de fidélisation, les partenaires sociaux entendent, tout en respectant le cadre légal, apporter de la souplesse pour l'utilisation du contrat de professionnalisation dans la profession en instaurant des durées dérogatoires au contrat de professionnalisation.

SECTION 6

Avenant : Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD du 15 octobre 2021, modifié par avenant du 4 juillet 2022, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

« Préambule nouveau

En 2020, la pandémie de Covid-19 avait sonné le coup d'arrêt de l'activité économique de la montagne française en général et, plus particulièrement, des entreprises opératrices de remontées mécaniques et domaines skiables. Une adaptation rapide, tant des entreprises que des salariés, avait dû s'opérer dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire.

Les aides de l'État sont venues atténuer l'impact de l'absence totale de recettes pour la saison d'hiver 2020-2021 et le recours massif à l'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur social qui a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Précisons ici que, conformément aux consignes de la ministre du travail, les saisonniers d'hiver ont été embauchés dans leur quasi-totalité pour la saison 2020-2021, alors que les entreprises n'exploitaient pas. Lesdits saisonniers, comme la plupart des personnels permanents, ont été placés aussitôt en activité partielle, avec un reste à charge non négligeable pour les entreprises alors qu'elles n'avaient plus de trésorerie et une perte de rémunération significative pour les salariés. Une situation que la réforme de l'assurance chômage risque d'aggraver dans certains cas.

La crise sanitaire perdurant, les mesures mises en place pour contrôler la pandémie, la crainte potentielle des pratiquants et les possibles contraintes de circulation des touristes étrangers, risquent d'avoir un impact direct sur l'activité des structures de la branche et sont sources de vives inquiétudes pour la prochaine saison d'hiver, voire pour les années à venir.

La crise sanitaire a entrainé la fragilisation de la situation économique des entreprises de la profession. S'ajoutent à cela, pour les prochaines années, des difficultés durables en cas d'évènements conjoncturels nouveaux : pénurie énergétique, hausse du coût de l'énergie, évènements climatiques (quelle que soit la saison), qualité de l'enneigement, risques épidémiques, limitation de la circulation des personnes, crises sociales, etc.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences désastreuses de l'épidémie, de la crise géopolitique, de la crise économique, de la crise environnementale, tout en préservant au maximum l'emploi et les compétences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause " de réduction d'activité durable " (loi 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche. »

« Article 3 nouveau
Diagnostic sur la situation économique

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15 000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Il est admis qu'1 € dépensé dans l'entreprise de remontées mécaniques, génère 7 € de consommation dans la station. Ce ratio est identique en matière d'emploi : 1 emploi dans l'entreprise de remontées mécaniques contribue à 7 emplois dans la station.

Au global, l'arrêt des remontées mécaniques en France pendant la saison 2020-2021, par décision administrative de fermeture, a généré un manque à gagner de 10 milliards d'euros dans les stations de montagne et autant en plaine, au travers de toutes les entreprises prestataires de matériels et de services pour les stations. Soit un total de 20 milliards d'euros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a eu des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Également, la guerre en Ukraine, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques sont particulièrement inquiétantes pour le secteur : notamment, hausse très importante du coût de l'énergie, demandes de plan d'actions de sobriété par le gouvernement et risque de délestage, difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, renchérissement du coût de la maintenance, inflation, limitation de la fréquentation de certaines clientèles des pays de l'Est, auquel s'ajoute un risque épidémique permanent lié au Covid et à d'autres nouvelles maladies qui apparaissent, voire d'autres crises ...

Cette situation risque d'entrainer une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Par le fait, les entreprises de la profession seront confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes. Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connait une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie. »

« 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 consécutifs de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (par exemple été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une consultation supplémentaire 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. »

« Article 16 nouveau
Entrée en vigueur, durée, révision, 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 règlementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale (signataire pendant une période correspondant au cycle électoral en cours, devenue représentative dans le champ d'application de l'accord), 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. »

ART. 3

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

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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

ART.

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 du fait de la situation sanitaire, mais aussi du contexte géopolitique international et de ses conséquences au plan national, les partenaires sociaux signataires avaient fait évoluer leur accord initial par avenant du 4 juillet 2022. Par le présent avenant, ils entendent de nouveau faire évoluer leur accord, conformément à l'article 16 de celui-ci, sur la base des dispositions suivantes.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 76 du 21 novembre 2022 relatif aux congés exceptionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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.

ART. 2 Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

ART. 3 La rédaction de l'article 4.9 est ainsi modifiée :

« *Article 4.9* (1)
Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, des congés exceptionnels payés conformément au code du travail. Pour le décès d'un ascendant, autre que père ou mère, un jour de congé sera également octroyé.

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. »

(1) L'article 4.9 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail, qui encadrent la prise du congé de naissance.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 4 Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5 Conformément aux dispositions 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.

ART. 6 Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives aux règles applicables en matière de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

Dans l'« ancienne » convention collective les congés exceptionnels étaient listés dans le détail.

Lors de l'écriture de la « nouvelle » convention collective, les partenaires sociaux avaient décidé de renvoyer aux dispositions du code du travail. Or, il se trouve que le code du travail ne prévoit rien en cas de décès d'ascendants autres que les parents, alors qu'une disposition à cet égard existait dans la précédente convention collective.

Pour rester à droit constant, conformément au principe acté par les partenaires sociaux lors de la réécriture de ladite convention collective, les partenaires sociaux signataires décident d'apporter un correctif à la rédaction de la convention collective permettant de confirmer l'octroi d'un jour de congé pour le décès d'un ascendant, autre que les parents.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 77 du 21 novembre 2022 relatif à la succession de contrats précaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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.

ART. 2 Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

ART. 3 La rédaction de l'article 3.2 est ainsi modifiée :

« Article 3.2
Succession de contrats précaires

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'outre les cas prévus par la loi, 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, dans les cas suivants :
– enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement) ;
– enchaînement d'un CDD ou d'un contrat de mission pour remplacement avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement). »

ART. 4 Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5 Conformément aux dispositions 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.

ART. 6 Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives aux règles applicables en matière de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 11 mai 2023 - art. 1)

ART. 7 Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

En novembre 2018, un accord relatif aux contrats courts avait été signé dans la branche. À l'époque, les partenaires sociaux signataires avaient prévu 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.

Cet accord avait fait l'objet d'une extension par la DGT. Cette disposition avait été reprise telle qu'elle dans la rédaction de la « nouvelle » convention collective signée en septembre 2021.

L'objet du présent avenant vise à prévoir les cas de suppression du délai de carence concernés dans la branche.

SECTION 9

Avenant : Avenant n ° 80 du 27 novembre 2023 relatif à la durée des mandats

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le présent avenant vient modifier la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

ART. 3

L'article 2.10 « Durée des mandats des institutions représentatives du personnel », est ainsi modifié :

« La durée des mandats est de 3 ans, mais cette durée peut être portée à 4 ans par accord d'entreprise ou dans le cadre de la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP). »

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

Les syndicats de salariés représentés dans la branche ont demandé que de la souplesse soit instaurée sur le sujet de la durée des mandats. Très attaché à la qualité du dialogue social dans la branche, domaines skiables de France a proposé que soit modifié l'article correspondant afin que la situation de chaque entreprise puisse être prise en compte.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 81 du 27 novembre 2023 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le présent avenant vient modifier la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

ART. 3

Le dernier alinéa de l'article 3.23.1 « Départ à la retraite à l'initiative du salarié », et l'échelle de pourcentages et d'âge qui s'ensuit, sont ainsi modifiés :

« 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 65 et 67 ans ;
– 3 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
– 4 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
– 6 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
– 8 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
– 12,5 % en cas de départ avant 61 ans. »

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

La convention collective prévoit, pour les salariés demandant à partir en retraite, une majoration en pourcentage de leur indemnité en fonction de leur âge. L'échelle de ces pourcentages courait jusqu'à 65 ans. Au regard des évolutions instaurées par la réforme des retraites de 2023, les partenaires sociaux signataires sont convenus de porter cette échelle jusqu'à 67 ans et de réajuster lesdits pourcentages.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 83 du 17 mars 2025 relatif au régime de prévoyance (modification du chapitre 7 « Protection sociale » de la convention)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le chapitre 7 est réécrit en totalité afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les entreprises de la branche.

« *Article 7.1* (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.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la protection des salariés de la branche en instituant de meilleures garanties et une recommandation d'organismes d'assurance au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans cette fin, un appel d'offres a été organisé fin 2024 pour permettre aux entreprises de la branche de disposer d'un régime de qualité doté d'un dispositif de solidarité.

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche 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 inscrit à l'effectif. En outre, un régime plus couvrant a été négocié avec les assureurs recommandés qui n'est pas décrit dans la convention collective mais qu'il est possible à l'entreprise de retenir en rejoignant la recommandation.

Les partenaires sociaux ont choisi en CPPNI le 17 mars 2025 de retenir les organismes assureurs recommandés suivants : Apicil pour les capitaux décès et l'arrêt de travail et l'OCIRP pour les rentes de décès.

Article 7.1.1

Bénéficiaires. Définition

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée inscrits à l'effectif.

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.

Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :
– " Cadre " : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
– " Non cadre " : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini à l'article 7.1.9 dans les conditions exposées ci-après.

Définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations :
– l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé (e) ;
– ou à défaut, le partenaire lié par un Pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
– ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

Article 7.1.2

Garanties décès et invalidité absolue définitive

7.1.2-1. Définition de la garantie

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

7.1.2-2. 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 (s) désigné (s), dans l'ordre suivant :
– – le conjoint non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) et non divorcé ;
– – le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
– – les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
– – le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;

– – à défaut aux ascendants par part égales entre eux ;
– – à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

7.1.2-3. Montant du capital

Salarié cadre, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 200 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

Salarié non-cadre, 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 7.1.6.

Salarié cadre avec enfant à charge ou salarié cadre marié, pacsé ou en concubinage avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 250 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

Salarié non-cadre avec enfant à charge ou salarié non-cadre marié, pacsé ou en concubinage 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 7.1.6.

En cas de décès suite à un accident du travail : montant minimum égal à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint tel que défini à l'article 7.1.1 : capital supplémentaire d'un montant égal à 100 % du capital de base.

Est considéré comme :
– simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
– postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

7.1.2-4. Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité 3e catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4,3° 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.

7.1.2-5. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge âgé de 12 ans minimum (tels que définis à l'article 7.1.3-2), 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 7.1.3
Garantie rente éducation

7.1.3-1. 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.

7.1.3-2. Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels :
– les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
– les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire, sous réserve qu'ils soient en situation de :
– – poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;
– – apprentissage ;
– – poursuite d'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 ;
– – recherche active d'emploi, c'est-à-dire :
– – – être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – – sans limitation de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité " ; l'état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

7.1.3-3. 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).

En tout état de cause, pour le personnel cadre, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation rente éducation est fixé à un seuil minimal égal au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

7.1.3-4. Rente substitutive de conjoint

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.

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

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

Article 7.1.4
Garantie rente de conjoint

7.1.4-1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié cadre, une rente temporaire est versée au profit du conjoint. Cette rente se cumule le cas échéant avec la rente substitutive de conjoint défini au 7.1.3-4.

7.1.4-2. Montant de la garantie

Le montant de la rente de conjoint est fixé à 5 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire pendant une période maximale de 5 ans.

Article 7.1.5
Garanties incapacité temporaire-invalidité

7.1.5-1. Incapacité temporaire

7.1.5-1-1. 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.

7.1.5-1-2. Point de départ de la prestation

Pour les salariés non-cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

Pour les salariés cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient en relais et complément des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie et accident.

Pour les salariés cadres, ne pouvant prétendre à l'indemnisation conventionnelle par son employeur des absences pour maladie et accident du fait de son ancienneté, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail hors cas de rechute définie ci-après.

Est considérée comme rechute, tout nouvel arrêt de travail survenant dans un délai maximum de 2 mois suivant la reprise du travail pour un arrêt ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires de même nature.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est alors appliquée et le versement des prestations reprend sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise de travail.

7.1.5-1-3. Montant des prestations (2)

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à 80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, et pour les salariés cadres, du salaire maintenu par l'employeur en application des obligations de maintien de salaire en vigueur dans la convention collective.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale pour leur montant net 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.

7.1.5-1-4. 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 095e 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).

7.1.5-2. Invalidité

7.1.5-2-1. 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 *[1]* 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.

[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.

7.1.5-2-2. 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 7.1.9.* (3)

7.1.5-2-3. Montant de la prestation

• Invalidité de 2e, 3e catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

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 1re catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re 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.

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.

7.1.5-2-4. 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 7.1.6
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié non-cadre et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié cadre, 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.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas été présent en continu à l'effectif au cours de ces douze derniers mois, le traitement de base est reconstitué sur 12 mois à partir de la moyenne mensuelle des salaires des mois entiers de présence précédant le mois du décès ou de l'interruption de travail. Cette méthode sera donc employée pour les salariés saisonniers notamment.

Il est précisé que la base de calcul des prestations intègre, le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail visée à l'article 7.1.10 (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

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 entier 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.

Article 7.1.7
Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année selon un indice décidé par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

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 7.1.8
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.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit respecter les termes de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

À ce titre, l'employeur doit verser a minima, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1). Au-delà de cette cotisation, les taux de cotisation sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	**Taux de cotisation cadres**			
Garanties	**T1 [1]**		**T2 [2]**	
	Employeur	**Salarié**	**Employeur**	**Salarié**
Capital décès	0,510 %	0,000 %	0,510 %	0,000 %
Frais d'obsèques	0,020 %	0,000 %	0,020 %	0,000 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,290 %	0,000 %	0,290 %	0,000 %
Incapacité temporaire de travail	0,535 %	0,015 %	0,045 %	1,275 %
Invalidité	0,160 %	0,000 %	0,410 %	0,000 %
Cotisation totale	1,515 %	0,015 %	1,275 %	1,275 %
	1,53 %		2,55 %	
[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

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 :

Les taux de cotisation totaux sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	**Taux de cotisation non-cadres**			
Garanties	**T1 [1]**		**T2 [2]**	
	Employeur	**Salarié**	**Employeur**	**Salarié**
Capital décès	0,13 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,15 %	0,00 %	0,15 %	0,00 %
Incapacité temporaire de travail	0,00 %	0,26 %	0,00 %	0,26 %
Invalidité	0,18 %	0,21 %	0,18 %	0,21 %
Cotisation totale	0,47 %	0,47 %	0,47 %	0,47 %
	0,94 %		0,94 %	
[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

Article 7.1.9
Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail. Portabilité des garanties

Les garanties 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.

Par dérogation à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les garanties décès – invalidité absolue définitive sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit de la durée du contrat de travail.

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.

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.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de droit à maintien.

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 7.1.10
Maintien des garanties dans certains cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties du présent régime est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Article 7.1.11
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 7.1.12
Information des salariés

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

Article 7.1.13
Degré élevé de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les entreprises visées à l'article 7.1 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES), 2 % de la cotisation au régime de prévoyance inclus dans les taux de cotisation indiqués au paragraphe 7.1.8.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 7.1

Article 7.1.14
Organismes assureurs recommandés

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs suivants :

• Pour les garanties décès, incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente :

APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500. Siège social : 51, boulevard Vivier-Merle, 69003 Lyon.

• Pour les garanties rente éducation et rentes de conjoint :

L'Union-OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent avenant.

Article 7.1.15
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 recommandés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Article 7.1.16
Application

Les dispositions de l'article 7.1 prennent effet au plus tard le 1er janvier 2026.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de l'article 7.1 relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent avenant en souscrivant un contrat auprès de l'organisme assureur recommandé ou de l'organisme assureur de leur choix à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent avenant.

Article 7.2 (1)
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. »

(1) Les articles 7.1 et 7.2 de la convention collective nationale sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 7.1.5-1-3 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, et d'autre part, des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs au maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, l'obligation légale de maintien de salaire s'appliquant ainsi à la fois aux salariés cadres et non-cadres.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

(3) La phrase « 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 7.1.9. » figurant à l'article 7.1.5-2-2 de la convention collective nationale est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 qui prévoit que le versement des prestations immédiates ou différées est garanti dès lors que celles-ci sont acquises ou nées durant l'exécution du contrat ou de la convention.
(Arrêté du 12 septembre 2025 - art. 1)

ART. 2

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1er jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

ART. 4

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature. Il sera également diffusé à l'ensemble des adhérents de Domaines skiables de France.

ART.

Le chapitre « 7.1 Prévoyance » de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables impose un niveau minimal de garanties de prévoyance lourde au bénéfice des salariés cadres et non-cadres dans la branche.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la protection des salariés de la branche.

Ils ont ainsi décidé de définir un socle de garanties minimales plus protectrices, en particulier lorsque la prise en charge du risque prévoyance d'un salarié résulterait d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et adaptées à la situation familiale des salariés.

Ce nouveau régime de prévoyance répond aux enjeux d'attractivité de la branche et de conformité des entreprises quant à leurs obligations en matière de protection sociale complémentaire des salariés.

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux, attachés à une gestion partiaire et responsable des régimes de protection sociale complémentaire, ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la recommandation d'organismes assureurs.

Réunis en CPPNI le 17 mars 2025, les partenaires sociaux ont retenu à l'unanimité le groupe APICIL associé à l'OCIRP.

Afin de tenir compte de ces évolutions, le présent avenant modifie le chapitre 7 « Protection sociale » de la convention collective nationale.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 84 du 18 juin 2025 relatif aux actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le texte suivant vient remplacer l'actuel article 5.9.5 « Certifications professionnelles éligibles » de la convention collective nationale des remontées mécaniques et des domaines skiables :

« *Article 5.9.5* (1)
Certifications professionnelles éligibles

Au 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 – RNCP 37306 ;
– CQP conducteur de téléski – RNCP 38028 ;
– CQP conducteur de téléporté à attaches fixes – RNCP 38032 ;
– CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables – RNCP 38031 ;
– CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés – RNCP 38035 ;
– Bac pro transports par câbles et remontées mécaniques – RNCP 37309.

• Métiers de la maintenance :
– Bac pro maintenance des matériels, RNCP – 39327 ;
– Bac pro maintenance des systèmes de production connectés – RNCP 35698 ;
– TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 36247 ;
– TP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 35191 ;
– titre ingénieur – Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'institut polytechnique de Grenoble, spécialité gestion des risques – RNCP 40015 ;
– CQP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 39210 ;
– TP technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier de manutention – RNCP 39007 ;
– BTS maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs) – RNCP 36968 ;
– BTS électrotechnique – RNCP 35346.

• Métiers de la neige :

L'entretien des pistes :
– CQP nivoculteur qualifié – RNCP 40145 ;
– CQP conducteur d'engin de damage – RNCP 38027.

• Métiers de la transition-diversification :
– Master gestion de l'environnement – RNCP 39184 ;
– TP animateur loisir tourisme – RNCP 38662 ;
– DEUST animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles – RNCP 35955.

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

(1) Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

ART. 3

Conformément aux dispositions 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.

ART. 4

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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

ART.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent favoriser les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance. Le présent accord vient actualiser la liste les certifications professionnelles inscrites au RNCP et accessibles par ce dispositif pour les entreprises de notre branche.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 85 du 18 juin 2025 relatif à la reformulation de l'article 2.11 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

L'article 2.11 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2.11

Information et participation des représentants du personnel saisonniers, DS et représentants syndicaux saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons

Afin 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 (soit de CSE soit de négociation) pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'une part d'informer lesdits représentants saisonniers du personnel des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons en communiquant l'ordre du jour et l'ensemble des documents de séance et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions. L'accès aux réunions devra leur être garanti, et ils pourront exprimer leurs positions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel et syndicaux saisonniers, seront informés par courrier ou par courriel (à leur dernière adresse connue et communiquée à l'entreprise) mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion incluant les documents de séance et leur rappelant qu'ils pourront participer de la même façon que si la réunion s'était tenue pendant le temps du contrat saisonnier au titre duquel ils détiennent leur mandat. »

ART. 3

Conformément aux dispositions 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.

ART. 4

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 5

Le présent accord sera adressé 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.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 28 novembre 2024, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, ont rappelé leur attachement à la protection des élus du personnel ainsi qu'à l'article 2.11 de la convention collective, qui organise la participation des représentants du personnel saisonniers aux réunions organisées en intersaison :

« Article 2.11 Information et participation des représentants du personnel saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons

Afin 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. »

Dans l'esprit de l'ensemble des partenaires sociaux, il s'agit bien que les représentants du personnel saisonnier puissent participer pleinement aux réunions en intersaison.

Afin de garantir cette participation, les partenaires sociaux se sont entendus pour une reformulation de l'article 2.11 de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 86 du 18 juin 2025 relatif à l'actualisation des classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2 L'article 3.24.1-4 « Positionnement » de la convention collective est modifié comme suit :

« 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
Agent des remontées mécaniques – Niveau 1	200
Agent de quai (train)	200
Contrôleur	201
Cabinier	201
Conducteur de téléski	201
Agent des remontées mécaniques – Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques – Niveau 3	204
Agent de train	204
Contrôleur assermenté	206
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Régulateur (train)	211
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de train	211
Responsable de gare (train)	212
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Agent technique qualifié	216
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Technicien qualifié	222
Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction	222
Technicien hautement qualifié	225
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
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
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'emploi	NP de base
Patrouilleur	200
Agent de transport primaire	202
Régulateur de secours	203
Agent d'exploitation espace freestyle	203
Nivoculteur	205
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1er degré	205
Conducteur d'engin de damage et/ ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe espace freestyle	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2e degré	209
Nivoculteur confirmé	211
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3e degré	213
Nivoculteur qualifié	216
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Technicien neige	222
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
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 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Responsable service neige de culture	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
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'emploi	NP de base
Employé et hôte d'accueil	200
Employé administratif – Niveau 1	200
Agent d'entretien bâtiment – Niveau 1	202
Hôte de vente	204
Employé administratif – Niveau 2	205
Agent d'entretien bâtiment – Niveau 2	206
Magasinier	206
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Assistant et comptable	209
Employé administratif – Niveau 3	210
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Employé administratif – Niveau 4	216
Assistant et comptable qualifié	216
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

Domaine activités ludiques

Catégories d'emploi	NP de base
Animateur d'espace ludique	200
Patrouilleur VTT	200
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 1	200
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 2	202
Patrouilleur – modeleur VTT	203
Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...) – Niveau 3	204
Conducteur d'équipement de loisir (luge, tyrolienne ...)	207
Responsable zone ludique multi-activités	209
Responsable espace VTT	209

ART. 3

Conformément aux dispositions 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.

ART. 4

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 5

Le présent accord sera adressé 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.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Le 8 septembre 2023, les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont signé un accord de méthode relatif à l'actualisation des classifications de la convention collective nationale des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Le constat était le suivant :

Alors même que la branche s'est dotée d'une convention collective actualisée, il apparaît nécessaire d'actualiser les classifications et plus particulièrement d'y intégrer les nouveaux métiers issus des évolutions technologiques et des diversifications d'activités mises en œuvre dans la majorité des stations.

Pour ce faire les partenaires sociaux se sont entendus afin de créer un quatrième domaine regroupant les catégories d'emploi issues de la diversification des activités, notamment dans l'objectif de développer le tourisme d'autres saisons que la saison d'hiver.

Par ailleurs, a été conduite la démarche de mise à jour de la classification existante dans l'ordre des trois domaines existants à ce jour (exploitation remontées mécaniques, exploitation pistes, administratifs et services généraux).

SECTION 15

Avenant : Accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord 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).

ART. 2

Le présent accord de branche permet, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutes les entreprises de la branche, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié, peuvent recourir à l'APLD rebond.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables avaient signé, en 2021, dans un contexte de crise sanitaire, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un premier avenant du 4 juillet 2022, puis par un second avenant du 14 septembre 2022 permettant l'extension des motifs. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés dans une branche dont l'impact territorial est majeur.

En effet, le domaine skiable induit un flux touristique et des emplois dans les services périphériques (hébergement, commerces, cours de ski ...) de sorte que pour 1 € dépensé dans le forfait de ski, en moyenne 6 € supplémentaires sont dépensés dans les autres services en station.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne pouvant plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux se tournent vers l'APLD rebond du fait du contexte économique qui se dégrade et de l'extinction progressive du dispositif d'APLD.

Ce nouveau dispositif intitulé " activité partielle de longue durée rebond ", institué par la loi de finances pour 2025, s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Un recours modéré à l'activité partielle

Un état des lieux dresse d'abord le bilan du recours à l'APLD pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2014-2024 : 32 € par an et par salarié (hors période covid), soit environ 500 000 € par an.

Diagnostic économique de la branche

Certes, la branche est clairement positionnée sur un marché de loisirs qui demeure porteur.

La fréquentation des domaines skiables se maintient sur un palier stable ces 10 dernières saisons.

96 % des clients ayant séjourné en montagne l'hiver s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur séjour et 98 % des skieurs indiquent avoir l'intention de poursuivre leur pratique (source : baromètre montagne hiver – Atout France/ Harris interactive).

L'activité hors neige se développe également, portée par la demande.

Cependant, la branche doit faire face à plusieurs aléas conjoncturels majeurs impactant l'emploi : après la crise sanitaire dont une réplique est toujours possible, la hausse drastique des coûts de l'électricité continue de produire des effets préjudiciables chez les exploitants, notamment ceux ayant signé leurs contrats de fourniture d'électricité au plus fort de la crise. L'instabilité géopolitique induit quant à elle une instabilité de certaines clientèles. Enfin, les phénomènes météorologiques (pluie, neige, vent, redoux, crue avalancheuse, éboulements, aléas géologiques et géorisques, etc.), continuent de faire peser quelle que soit la saison, un aléa sur l'activité et la fréquentation elle-même, ainsi que sur la disponibilité de la matière première des domaines skiables : la neige. Des techniques et savoir-faire sont certes développés pour réduire les conséquences de ces aléas sur la bonne marche des entreprises, lesquelles restent cependant particulièrement exposées aux aléas climatiques de plus en plus fréquents.

Selon les statistiques de l'Insee Rhône-Alpes, le réchauffement climatique affecte déjà la saison hivernale d'un certain nombre de stations de ski. Les effets du réchauffement climatique en montagne montrent, en hiver, une hausse de + 0,4° C et + 0,7° C au-dessus de la hausse moyenne nationale (source : Insee, recensements de la population 2018 et 2022).

Ses effets se traduisent par une moindre fiabilité de l'enneigement, qui augmente la tension sur l'équilibre des recettes et des dépenses de nombreuses stations et appelle à une nécessaire transformation de leur modèle économique. La dépendance des stations au ski à leur saison hivernale, les capacités de diversification territoriale, l'équipement en neige de culture et les ressources naturelles disponibles constituent autant de facteurs influant sur leur capacité de résilience.

Certes, les téléphériques et remontées mécaniques sont aujourd'hui également utilisés en été, permettant, entre autres, de développer les activités de plein air, ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi et le nombre de salariés bi-saisonnier. Pour autant, le chiffre d'affaires généré l'été représente 5 % du chiffre d'affaires global, c'est donc le ski qui permet aujourd'hui aux exploitants de financer l'évolution de leurs modèles.

Par ailleurs, la complexité administrative de plus en plus forte à laquelle est confrontée l'ensemble du secteur peut constituer un frein à l'agilité des domaines skiables comme par exemple le remplacement d'appareil sur un même tracé, la création de retenues collinaires, la création de lignes de neige de culture voire même de simples aménagements touristiques n'ayant pas d'impacts majeurs sur l'environnement.

Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité de notre secteur et soutenir l'emploi sur les territoires. Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique.

En effet, les conflits en cours, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques augmentent les contraintes pesant sur le secteur : notamment, les aléas sur le coût et la disponibilité de l'énergie, les demandes de plan d'actions de sobriété électrique et hydrique par le Gouvernement, les difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, le renchérissement du coût de la maintenance, l'inflation ...

Cette situation risque d'entrainer une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Enfin, l'instabilité politique de notre pays et les taux d'épargne records de nos compatriotes pourraient conduire à une contraction de leur budget loisir, au premier rang desquels nous sommes positionnés pour la saison hivernale.

Ce climat incertain freine le déplacement des populations, ainsi que les décisions d'investissement et d'embauche.

Par le fait, certaines entreprises de la profession sont déjà confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes, et certaines autres le seront.

Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connait une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie. Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs de 2 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Perspectives d'activités

La situation économique hétérogène selon les domaines skiables rend particulièrement complexe l'analyse au niveau d'une branche des perspectives d'activité pour chacune des 250 entreprises de toutes tailles, massifs et régimes juridiques.

Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Si elles rencontrent des difficultés, les entreprises de la branche peuvent compter sur un marché qui offre des opportunités de reprise d'activité réelles :
– la fréquentation des domaines skiables est stable ;
– l'engouement pour le ski ne se dément pas, ainsi que le montre le baromètre annuel montagne de Atout France ;
– le chiffre d'affaires de la branche augmente chaque année aussi bien l'été que l'hiver, même si le poids de l'hiver reste largement prépondérant.

Selon les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les entreprises de la branche cibleront les perspectives d'activité pertinentes pour rebondir.

Ainsi, si l'aléa d'enneigement constitue une difficulté, elles pourront travailler dans différentes directions telles que la consolidation du capital neige (investissements, optimisation des processus) et la diversification des activités proposées hors neige.

Concernant la consolidation des stratégies neige, les chercheurs de Météo France et de l'INRAE ont produit en mai 2025 des travaux très complets sur les perspectives d'enneigement des domaines skiables dès lors qu'ils sont équipés en damage et neige de culture. L'article de recherche " Enneigement des massifs montagneux et stations de sports d'hiver dans une France à + 2,7° C et + 4° C " montre qu'à l'horizon 2050 et avec le niveau d'équipement actuel en neige de culture seulement 10 % des pistes de ski seraient en risque fort de manque de neige.

Un rapport produit en juin 2025 par le cabinet Katalyse sur sollicitation de la CPNEFP de la branche dans le cadre du dispositif EDEC financé par l'État et l'OPCO EP liste ainsi les facteurs politiques qui influencent la capacité des entreprises à s'adapter à la transition écologique et énergétique (TEE) :

" Facteurs politiques (ou les stratégies de collectivités/ des territoires) :

Facteur important, étroitement lié à la sensibilité des dirigeants : les stratégies locales et l'implication des acteurs politiques locaux dans des politiques d'adaptation aux enjeux de la transition écologique et énergétique. Du fait de la nature juridique des sociétés de remontées mécaniques (majoritairement SEM, SPL, ou encore EPIC), les collectivités locales (communes, intercommunalités voire département) sont influentes dans leurs stratégies d'investissement. Les domaines skiables exploités par des entreprises privées quant à eux, comme les SEM et SPL d'ailleurs, sont contraints par le cahier des charges de la délégation de service publique qu'ils ont conclue.

Ainsi, les sociétés de remontées mécaniques se retrouvent influencées et contraintes par les projets territoriaux dans leurs stratégies de développement, ainsi que par l'octroi ou non de certains financements. "

Le même rapport évoque dans les termes suivants les stratégies de diversification :

" De nombreuses stations se sont lancées dans le développement d'une activité touristique d'été avec des attractions et activités adaptées comme le développement de pistes de VTT, l'acrobranche ou les parcours en hauteur, la luge sur rail ... Plusieurs entreprises ont des projets encore confidentiels quant au développement de nouvelles activités, mais il s'agit essentiellement de projets d'investissement dans de nouvelles infrastructures touristiques (pouvant ouvrir l'été ou toute l'année).

Ainsi 85 % des entreprises répondantes (à l'étude TEE) proposent déjà des forfaits été en plus des forfaits hiver (souvent à des tarifs inférieurs). Elles développent une communication et une promotion pour attirer une clientèle l'été pour 77 % d'entre elles et sont 66 % à avoir déjà investi pour proposer une diversité d'activités l'été.

Pour autant la majorité des entreprises restent dans un modèle économique très lié aux activités d'hiver et 88 % d'entre elles affirment être très orientées sport de glisse et à chercher à conforter ce positionnement. Ainsi 68 % diversifient et donc investissent dans leur offre d'hiver pour proposer d'autres activités que le ski.

Cette importance accordée à la saison d'hiver est liée non seulement au modèle économique inhérent aux entreprises des remontées mécaniques, mais aussi au fait que, malgré la diversification des équipements et activités plus orientées été et la promotion qui est faite, la fréquentation touristique reste plus marquée l'hiver que l'été. Seules 30 % des entreprises affirment que la fréquentation en dehors de périodes estivales a fortement augmenté ces dernières années. "

Besoins en développement des compétences dans la branche

Dans le contexte d'incertitude décrit, la question des besoins de développement des compétences constitue en particulier une priorité pour la branche qui compte près de 18 500 collaborateurs, 3 000 permanents et 15 500 saisonniers.

Le rapport Katalyse cité supra donne une vision claire des enjeux en matière de compétence :
– management énergétique ;
– relation clientèle et vecteurs de communication ;
– sécurité ;
– diversification.

Conscient de cet enjeu, le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans des métiers porteurs.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche. Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

La branche a structuré au fil des années une véritable culture de la formation interne et ce encore plus depuis l'enregistrement au répertoire spécifique de France compétences dès 2017 d'un certificat de formateur évaluateur interne. En matière de formation externe, la branche a développé depuis 2008 son propre organisme de formation en mesure d'accompagner le développement des compétences de plus de 5 000 salariés chaque année (organisme certifié Qualiopi).

Finalité de l'accord

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après " APLD rebond ", afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Les partenaires sociaux soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée qui se poursuit jusqu'à son terme.

ART. 3

L'employeur, souhaitant recourir à l'APLD rebond pour ses salariés en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD rebond », à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document unilatéral établi par l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations prévues par le présent accord.

Il incombe aux entreprises et établissements de la branche qui recourent à l'APLD rebond en application du présent accord d'établir, à leur niveau, un diagnostic sur leur situation économique justifiant une baisse durable d'activité, leurs perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic doit figurer dans le préambule du document unilatéral.

Le document unilatéral doit comporter également l'ensemble des mentions obligatoires prévues par la réglementation en vigueur dans le respect des stipulations prévues par le présent accord.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la règlementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'administration notifie sa décision d'homologation par voie dématérialisée, à l'employeur et au CSE, lorsqu'il existe. En cas d'homologation implicite, l'employeur en informe le comité social et économique et lui transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, la demande ainsi que son accusé de réception sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

ART. 4

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD rebond dans l'établissement ou l'entreprise.

En application du présent accord, le bénéfice de l'APLD rebond est accordé dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une durée d'application de 24 mois consécutifs.

Le document unilatéral est donc établi pour une durée maximale d'application de 24 mois.

La date de début d'application du dispositif est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée maximale prévue et après homologation de l'administration.

ART. 5

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique s'il existe lors de l'information consultation visée ci-avant.

ART. 6

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de la branche pour les salariés qu'elles emploient.

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD rebond.

Le présent accord s'applique potentiellement à tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés saisonniers, et quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Le dispositif d'APLD rebond mis en œuvre en application du présent accord ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Une entreprise couverte par un document unilatéral d'APLD-R ne peut pas bénéficier, concomitamment et pendant toute la durée du document, d'un accord ou d'un document unilatéral d'APLD.

Lorsque l'entreprise est couverte par un accord ou un document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra présenter, pour validation ou homologation de l'autorité administrative, un avenant prévoyant une fin anticipée du dispositif d'APLD. À l'issue de la nouvelle date de fin de l'accord ou du document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra transmettre, à l'autorité administrative, son document unilatéral APLD-R pour homologation avant le 28 février 2026.

Enfin, le dispositif d'APLD rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de travail, un atelier, un service ou une équipe.

ART. 7

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée.

Son application peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.

Conformément à la réglementation en vigueur, pour les salariés en CDI, la réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

S'agissant spécifiquement des salariés en CDD y inclus saisonniers, la réduction de leur horaire de travail s'apprécie sur la durée totale du contrat.

La limite des 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (tels que : dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire, faible fréquentation de la clientèle, manque de neige...), sur décision de l'autorité administrative compétente, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail soit adaptée du fait de la mise en œuvre de l'APLD rebond.

ART. 8

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit par principe une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

Pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Dans le cas où ces taux évolueraient, le(s) nouveau(x) taux s'appliquera/ont de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

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.

ART. 9

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation horaire d'activité partielle calculée selon les dispositions règlementaires applicables pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD rebond.

Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

ART. 10

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact des crises sociales à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent au minimum que les salariés inclus dans le périmètre de l'APLD rebond tel que défini dans le document unilatéral de l'employeur ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par le document unilatéral de l'employeur, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés séniors. Il peut également mettre à profit la période chômée pour envisager avec chaque salarié la préparation d'une certification de branche à même de valider les compétences acquises par l'expérience ou les développer. En 2025,5 nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) se sont ajoutés aux 7 qui existaient déjà. La majorité d'entre eux est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi qu'imposé par le décret du 6 juin 2025, les référentiels de ces CQP intègreront au plus tard en 2026 les effets de la transition. C'est déjà le cas pour les CQP conducteur d'engin de damage et nivoculteur qualifié et le travail est actuellement en cours pour les autres CQP de la branche.

Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD rebond, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD rebond. Cette neutralisation des effets de l'APLD rebond sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD rebond, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. Ainsi, les employeurs devront, pour voir leur document unilatéral homologué par l'autorité administrative, prévoir des engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements devront concerner au moins l'intégralité des salariés intégrés dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.
(Arrêté du 16 janvier 2026 - art. 1)

ART. 11

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Ces engagements en matière de formation professionnelle peuvent concerner tous types d'actions concourant au développement des compétences, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO EP, permettant la prise en charge des formations suivies pour tous les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD rebond peut exprimer ses souhaits en formation à l'occasion d'un entretien qu'il peut solliciter avec son responsable.

L'employeur examine la demande au regard du diagnostic économique de l'entreprise et des perspectives de reprise d'activité afin d'évaluer la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées. En tout état de cause, dès lors qu'un salarié placé en APLD rebond souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant, voire et en accord avec son employeur, envisager un CPF co-construit.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou des dispositifs de l'alternance ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation.

L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions permettant de renforcer ou de développer les compétences que ce soit dans une logique de maintien sur le poste, d'évolution interne ou de pluri activités.

Une attention particulière sera également portée aux salariés séniors.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés. Cela peut impliquer le cas échéant la mobilisation de fonds propres en complément des financements existants par ailleurs.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises ou proposées en matière de formation dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Les actions visant au développement des compétences peuvent se déployer dans le cadre de formations internes ou externes.

Sans préjuger des formations qui seront choisies par les entreprises mettant en œuvre l'APLD-R en fonction de leur situation individuelle, on peut donner des exemples de formations liées aux enjeux prioritaires de la branche :
– enjeux énergétiques et de ressources : écoconduite des installations téléportées, écoconduite des engins de damage, optimisation du capital neige, sobriété hydrique, optimiser la démarche santé/ sécurité/ environnement ... ;
– enjeux de la diversification ; patrouilleur modeleur VTT, conduire un projet d'aménagement durable en montagne, responsabilité sociétale des entreprises ... ;
– enjeux de la relation clientèle et des vecteurs de communication : relation clientèle, gestion de conflit ... ;
– enjeux de sécurité : surveillance des installations, système de gestion de la sécurité des remontées mécaniques.

ART. 12

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, ainsi que sur les heures chômées.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe et consulte le comité social et économique, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

ART. 13

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information (note interne, réunion...) des salariés inclus dans le périmètre défini dans le document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

ART. 14

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Il est rappelé que les entreprises qui en ont la possibilité, peuvent recourir à l'APLD rebond par voie d'accord d'entreprise.

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD rebond mentionnée au document unilatéral, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD rebond.

ART. 15

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée afin de couvrir les documents unilatéraux élaborés par les entreprises ou établissements de la branche en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article 14. Le présent accord expirera donc le 30 avril 2028.

En outre, des documents adaptant les documents unilatéraux élaborés en application du présent accord peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues par la règlementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application de l'APLD rebond fixée à l'article 4 du présent accord.

Il peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application (notamment en cas de modification des dispositions légales ou règlementaires) conformément aux dispositions du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale habilitée 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 dispositions du code du travail. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 15 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail selon lesquelles seuls les conventions et accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés.
(Arrêté du 8 avril 2026 - art. 1)

ART. 16

L'information des organisations syndicales de salariés signataires et le suivi du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni-rmds@domaines-skiables.fr) :
– le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
– ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

Un bilan des documents établis en application du présent accord et des accords signés au sein des entreprises de la branche est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD rebond sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :
– nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD rebond de branche et ceux par accord d'entreprise ;
– nombre de salariés concernés ;
– volume d'heures total sur la période ;
– actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'accord.

ART. 17

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que son contenu ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART. 18

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

ART. 19

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

ART. 20

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

SECTION 16

Avenant : Avenant du 26 novembre 2025 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD-R)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 454).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD-R du 27 octobre 2025, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

« Préambule nouveau

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables avaient signé, en 2021, dans un contexte de crise sanitaire, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un premier avenant du 4 juillet 2022, puis par un second avenant du 14 septembre 2022 permettant l'extension des motifs. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés dans une branche dont l'impact territorial est majeur.

En effet, le domaine skiable induit un flux touristique et des emplois dans les services périphériques (hébergement, commerces, cours de ski ...) de sorte que pour 1 € dépensé dans le forfait de ski, en moyenne 6 € supplémentaires sont dépensés dans les autres services en station.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne pouvant plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux se tournent vers l'APLD rebond du fait du contexte économique qui se dégrade et de l'extinction progressive du dispositif d'APLD.

Ce nouveau dispositif intitulé " activité partielle de longue durée rebond ", institué par la loi de finances pour 2025, s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Un recours modéré à l'activité partielle

Un état des lieux dresse d'abord le bilan du recours à l'APLD pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2014-2024 : 32 € par an et par salarié (hors période covid), soit environ 500 000 € par an.

Diagnostic économique de la branche

Certes, la branche est clairement positionnée sur un marché de loisirs qui demeure porteur.

La fréquentation des domaines skiables se maintient sur un palier stable ces 10 dernières saisons.

96 % des clients ayant séjourné en montagne l'hiver s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur séjour et 98 % des skieurs indiquent avoir l'intention de poursuivre leur pratique (source : baromètre montagne hiver – Atout France/ Harris interactive).

L'activité hors neige se développe également, portée par la demande.

Cependant, la branche doit faire face à plusieurs aléas conjoncturels majeurs impactant l'emploi : après la crise sanitaire dont une réplique est toujours possible, la hausse drastique des coûts de l'électricité continue de produire des effets préjudiciables chez les exploitants, notamment ceux ayant signé leurs contrats de fourniture d'électricité au plus fort de la crise. L'instabilité géopolitique induit quant à elle une instabilité de certaines clientèles. Enfin, les phénomènes météorologiques (pluie, neige, vent, redoux, crue avalancheuse, éboulements, aléas géologiques et géorisques, etc.), continuent de faire peser quelle que soit la saison, un aléa sur l'activité et la fréquentation elle-même, ainsi que sur la disponibilité de la matière première des domaines skiables : la neige. Des techniques et savoir-faire sont certes développés pour réduire les conséquences de ces aléas sur la bonne marche des entreprises, lesquelles restent cependant particulièrement exposées aux aléas climatiques de plus en plus fréquents.

Selon les statistiques de l'Insee Rhône-Alpes, le réchauffement climatique affecte déjà la saison hivernale d'un certain nombre de stations de ski. Les effets du réchauffement climatique en montagne montrent, en hiver, une hausse de + 0,4° C et + 0,7° C au-dessus de la hausse moyenne nationale (source : Insee, recensements de la population 2018 et 2022).

Ses effets se traduisent par une moindre fiabilité de l'enneigement, qui augmente la tension sur l'équilibre des recettes et des dépenses de nombreuses stations et appelle à une nécessaire transformation de leur modèle économique. La dépendance des stations au ski à leur saison hivernale, les capacités de diversification territoriale, l'équipement en neige de culture et les ressources naturelles disponibles constituent autant de facteurs influant sur leur capacité de résilience.

Certes, les téléphériques et remontées mécaniques sont aujourd'hui également utilisés en été, permettant, entre autres, de développer les activités de plein air, ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi et le nombre de salariés bi-saisonnier. Pour autant, le chiffre d'affaires généré l'été représente 5 % du chiffre d'affaires global, c'est donc le ski qui permet aujourd'hui aux exploitants de financer l'évolution de leurs modèles.

Par ailleurs, la complexité administrative de plus en plus forte à laquelle est confrontée l'ensemble du secteur peut constituer un frein à l'agilité des domaines skiables comme par exemple le remplacement d'appareil sur un même tracé, la création de retenues collinaires, la création de lignes de neige de culture voire même de simples aménagements touristiques n'ayant pas d'impacts majeurs sur l'environnement.

Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité de notre secteur et soutenir l'emploi sur les territoires. Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique.

En effet, les conflits en cours, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques augmentent les contraintes pesant sur le secteur : notamment, les aléas sur le coût et la disponibilité de l'énergie, les demandes de plan d'actions de sobriété électrique et hydrique par le Gouvernement, les difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, le renchérissement du coût de la maintenance, l'inflation ...

Cette situation risque d'entrainer une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Enfin, l'instabilité politique de notre pays et les taux d'épargne records de nos compatriotes pourraient conduire à une contraction de leur budget loisir, au premier rang desquels nous sommes positionnés pour la saison hivernale.

Ce climat incertain freine le déplacement des populations, ainsi que les décisions d'investissement et d'embauche.

Par le fait, certaines entreprises de la profession sont déjà confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes, et certaines autres le seront.

Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connait une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie. Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs de 2 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Perspectives d'activités

La situation économique hétérogène selon les domaines skiables rend particulièrement complexe l'analyse au niveau d'une branche des perspectives d'activité pour chacune des 250 entreprises de toutes tailles, massifs et régimes juridiques.

Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Si elles rencontrent des difficultés, les entreprises de la branche peuvent compter sur un marché qui offre des opportunités de reprise d'activité réelles :
– la fréquentation des domaines skiables est stable ;
– l'engouement pour le ski ne se dément pas, ainsi que le montre le baromètre annuel montagne de Atout France ;
– le chiffre d'affaires de la branche augmente chaque année aussi bien l'été que l'hiver, même si le poids de l'hiver reste largement prépondérant.

Selon les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les entreprises de la branche cibleront les perspectives d'activité pertinentes pour rebondir.

Ainsi, si l'aléa d'enneigement constitue une difficulté, elles pourront travailler dans différentes directions telles que la consolidation du capital neige (investissements, optimisation des processus) et la diversification des activités proposées hors neige.

Concernant la consolidation des stratégies neige, les chercheurs de Météo France et de l'INRAE ont produit en mai 2025 des travaux très complets sur les perspectives d'enneigement des domaines skiables dès lors qu'ils sont équipés en damage et neige de culture. L'article de recherche " Enneigement des massifs montagneux et stations de sports d'hiver dans une France à + 2,7° C et + 4° C " montre qu'à l'horizon 2050 et avec le niveau d'équipement actuel en neige de culture seulement 10 % des pistes de ski seraient en risque fort de manque de neige.

Un rapport produit en juin 2025 par le cabinet Katalyse sur sollicitation de la CPNEFP de la branche dans le cadre du dispositif EDEC financé par l'État et l'OPCO EP liste ainsi les facteurs politiques qui influencent la capacité des entreprises à s'adapter à la transition écologique et énergétique (TEE) :

" Facteurs politiques (ou les stratégies de collectivités/ des territoires) :

Facteur important, étroitement lié à la sensibilité des dirigeants : les stratégies locales et l'implication des acteurs politiques locaux dans des politiques d'adaptation aux enjeux de la transition écologique et énergétique. Du fait de la nature juridique des sociétés de remontées mécaniques (majoritairement SEM, SPL, ou encore EPIC), les collectivités locales (communes, intercommunalités voire département) sont influentes dans leurs stratégies d'investissement. Les domaines skiables exploités par des entreprises privées quant à eux, comme les SEM et SPL d'ailleurs, sont contraints par le cahier des charges de la délégation de service publique qu'ils ont conclue.

Ainsi, les sociétés de remontées mécaniques se retrouvent influencées et contraintes par les projets territoriaux dans leurs stratégies de développement, ainsi que par l'octroi ou non de certains financements. "

Le même rapport évoque dans les termes suivants les stratégies de diversification :

" De nombreuses stations se sont lancées dans le développement d'une activité touristique d'été avec des attractions et activités adaptées comme le développement de pistes de VTT, l'acrobranche ou les parcours en hauteur, la luge sur rail ... Plusieurs entreprises ont des projets encore confidentiels quant au développement de nouvelles activités, mais il s'agit essentiellement de projets d'investissement dans de nouvelles infrastructures touristiques (pouvant ouvrir l'été ou toute l'année).

Ainsi 85 % des entreprises répondantes (à l'étude TEE) proposent déjà des forfaits été en plus des forfaits hiver (souvent à des tarifs inférieurs). Elles développent une communication et une promotion pour attirer une clientèle l'été pour 77 % d'entre elles et sont 66 % à avoir déjà investi pour proposer une diversité d'activités l'été.

Pour autant la majorité des entreprises restent dans un modèle économique très lié aux activités d'hiver et 88 % d'entre elles affirment être très orientées sport de glisse et à chercher à conforter ce positionnement. Ainsi 68 % diversifient et donc investissent dans leur offre d'hiver pour proposer d'autres activités que le ski.

Cette importance accordée à la saison d'hiver est liée non seulement au modèle économique inhérent aux entreprises des remontées mécaniques, mais aussi au fait que, malgré la diversification des équipements et activités plus orientées été et la promotion qui est faite, la fréquentation touristique reste plus marquée l'hiver que l'été. Seules 30 % des entreprises affirment que la fréquentation en dehors de périodes estivales a fortement augmenté ces dernières années. "

Besoins en développement des compétences dans la branche

Dans le contexte d'incertitude décrit, la question des besoins de développement des compétences constitue en particulier une priorité pour la branche qui compte près de 18 500 collaborateurs, 3 000 permanents et 15 500 saisonniers.

Le rapport Katalyse cité supra donne une vision claire des enjeux en matière de compétence :
– management énergétique ;
– relation clientèle et vecteurs de communication ;
– sécurité ;
– diversification.

Conscient de cet enjeu, le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans des métiers porteurs.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche. Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

La branche a structuré au fil des années une véritable culture de la formation interne et ce encore plus depuis l'enregistrement au répertoire spécifique de France compétences dès 2017 d'un certificat de formateur évaluateur interne. En matière de formation externe, la branche a développé depuis 2008 son propre organisme de formation en mesure d'accompagner le développement des compétences de plus de 5 000 salariés chaque année (organisme certifié Qualiopi).

Finalité de l'accord

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après " APLD rebond ", afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Les partenaires sociaux soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée qui se poursuit jusqu'à son terme.

Article 10 nouveau

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi (1)

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact des crises sociales à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent au minimum que les salariés inclus dans le périmètre de l'APLD rebond tel que défini dans le document unilatéral de l'employeur ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par le document unilatéral de l'employeur, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés séniors. Il peut également mettre à profit la période chômée pour envisager avec chaque salarié la préparation d'une certification de branche à même de valider les compétences acquises par l'expérience ou les développer. En 2025,5 nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) se sont ajoutés aux 7 qui existaient déjà. La majorité d'entre eux est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi qu'imposé par le décret du 6 juin 2025, les référentiels de ces CQP intègreront au plus tard en 2026 les effets de la transition. C'est déjà le cas pour les CQP conducteur d'engin de damage et nivoculteur qualifié et le travail est actuellement en cours pour les autres CQP de la branche.

Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD rebond, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD rebond. Cette neutralisation des effets de l'APLD rebond sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD rebond, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

Article 11 nouveau
Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Ces engagements en matière de formation professionnelle peuvent concerner tous types d'actions concourant au développement des compétences, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO EP, permettant la prise en charge des formations suivies pour tous les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD rebond peut exprimer ses souhaits en formation à l'occasion d'un entretien qu'il peut solliciter avec son responsable.

L'employeur examine la demande au regard du diagnostic économique de l'entreprise et des perspectives de reprise d'activité afin d'évaluer la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées. En tout état de cause, dès lors qu'un salarié placé en APLD rebond souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant, voire et en accord avec son employeur, envisager un CPF co-construit.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou des dispositifs de l'alternance ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation.

L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions permettant de renforcer ou de développer les compétences que ce soit dans une logique de maintien sur le poste, d'évolution interne ou de pluri activités.

Une attention particulière sera également portée aux salariés séniors.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés. Cela peut impliquer le cas échéant la mobilisation de fonds propres en complément des financements existants par ailleurs.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises ou proposées en matière de formation dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Les actions visant au développement des compétences peuvent se déployer dans le cadre de formations internes ou externes.

Sans préjuger des formations qui seront choisies par les entreprises mettant en œuvre l'APLD-R en fonction de leur situation individuelle, on peut donner des exemples de formations liées aux enjeux prioritaires de la branche :
– enjeux énergétiques et de ressources : écoconduite des installations téléportées, écoconduite des engins de damage, optimisation du capital neige, sobriété hydrique, optimiser la démarche santé/ sécurité/ environnement ... ;
– enjeux de la diversification ; patrouilleur modeleur VTT, conduire un projet d'aménagement durable en montagne, responsabilité sociétale des entreprises ... ;
– enjeux de la relation clientèle et des vecteurs de communication : relation clientèle, gestion de conflit ... ;
– enjeux de sécurité : surveillance des installations, système de gestion de la sécurité des remontées mécaniques. »

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. Ainsi, les employeurs devront, pour voir leur document unilatéral homologué par l'autorité administrative, prévoir des engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements devront concerner au moins l'intégralité des salariés intégrés dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.
(Arrêté du 16 janvier 2026 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

Conformément aux dispositions 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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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

ART.

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 27 octobre 2025, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, sur la base des dispositions légales et réglementaires.

Afin d'assurer l'extension de l'accord de branche signé le 27 octobre 2025, les partenaires sociaux s'entendent de nouveau afin de préciser certains articles comme le prévoit l'article 15 de celui-ci et permettre son extension.

SECTION 17

Avenant : Avenant du 12 février 2026 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD-R du 27 octobre 2025, les modifications et précisions suivantes :

« Article 15
Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée afin de couvrir les documents unilatéraux élaborés par les entreprises ou établissements de la branche en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article 14. Le présent accord expirera donc le 30 avril 2028.

En outre, des documents adaptant les documents unilatéraux élaborés en application du présent accord peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues par la règlementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application de l'APLD rebond fixée à l'article 4 du présent accord.

Il peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application (notamment en cas de modification des dispositions légales ou règlementaires) conformément aux dispositions du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale habilitée 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 dispositions du code du travail. (1) »

(1) Le dernier alinéa de l'article 15 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail selon lesquelles seuls les conventions et accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés.
(Arrêté du 8 avril 2026 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

Conformément aux dispositions 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.

ART. 5

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.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 27 octobre 2025, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, sur la base des dispositions légales et réglementaires.

Afin d'assurer l'extension de l'accord de branche signé le 27 octobre 2025, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant en date du 26 novembre 2025.

Les partenaires sociaux souhaitent s'entendre à nouveau ce jour afin de modifier l'article 15 de l'accord APLD-R en date du 27 octobre 2025, et permettre son application effective sur 24 mois.

SECTION 18

Avenant salaires : Avenant n° 74 du 15 octobre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Au 1er décembre 2021, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :
– pour les NR compris entre le NR 200 et le NR 220 : + 3,2 % ;
– du NR 220 au NR 409 : une augmentation dégressive selon la formule y = ax + b, avec une augmentation de 3,2 % au NR 220 et de 1 % au NR 409,
sur la grille de décembre 2019.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération au 1er décembre 2019 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

ART. 3

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1er décembre 2021, ont été définis comme suit :
– indemnité compensatrice de panier : 6,97 €
– indemnité compensatrice d'équipement :
— pour les skis et bâtons : 45,23 € ;
— pour les chaussures : 19,17 € ;
– prime de langue étrangère : 57,11 € ;
– prime d'artificier : 36,01 €.

A titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 3,2 % aux montants de décembre 2019.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1er décembre 2019 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

Annexe

(En euros.)

Grille	
NR	**Taux horaire**
409	30,0060
408	29,9124
407	29,8187
406	29,7250
405	29,6313
404	29,5375
403	29,4437
402	29,3500
401	29,2561
400	29,1623
399	29,0728
398	28,9833
397	28,8937
396	28,8041
395	28,7145
394	28,6247
393	28,5350
392	28,4451
391	28,3553
390	28,2654
389	28,1754
388	28,0854
387	27,9953
386	27,9052
385	27,8150
384	27,7248
383	27,6345
382	27,5442
381	27,4538
380	27,3634
379	27,2729
378	27,1824
377	27,0918
376	27,0012
375	26,9105
374	26,8197
373	26,7290
372	26,6381
371	26,5473
370	26,4563
369	26,3653
368	26,2743
367	26,1832
366	26,0921
365	26,0009
364	25,9097

363	25,8184
362	25,7270
361	25,6357
360	25,5442
359	25,4527
358	25,3612
357	25,2696
356	25,1780
355	25,0863
354	24,9945
353	24,9027
352	24,8109
351	24,7190
350	24,6270
349	24,5350
348	24,4430
347	24,3509
346	24,2587
345	24,1665
344	24,0743
343	23,9820
342	23,8896
341	23,7972
340	23,7047
339	23,6122
338	23,5197
337	23,4271
336	23,3344
335	23,2417
334	23,1489
333	23,0561
332	22,9632
331	22,8703
330	22,7773
329	22,6843
328	22,5912
327	22,4981
326	22,4049
325	22,3117
324	22,2184
323	22,1251
322	22,0317
321	21,9383
320	21,8448
319	21,7513
318	21,6577
317	21,5640
316	21,4704
315	21,3766
314	21,2828
313	21,1890
312	21,0951

311	21,0011
310	20,9071
309	20,8131
308	20,7190
307	20,6248
306	20,5306
305	20,4364
304	20,3421
303	20,2477
302	20,1533
301	20,0588
300	19,9643
299	19,8697
298	19,7751
297	19,6804
296	19,5857
295	19,4909
294	19,3961
293	19,3012
292	19,2063
291	19,1113
290	19,0163
289	18,9212
288	18,8261
287	18,7309
286	18,6356
285	18,5403
284	18,4450
283	18,3496
282	18,2541
281	18,1586
280	18,0631
279	17,9675
278	17,8729
277	17,7783
276	17,6836
275	17,5889
274	17,4941
273	17,3992
272	17,3043
271	17,2093
270	17,1142
269	17,0191
268	16,9239
267	16,8286
266	16,7333
265	16,6379
264	16,5424
263	16,4469
262	16,3513
261	16,2557
260	16,1600

259	16,0642
258	15,9684
257	15,8725
256	15,7765
255	15,6805
254	15,5844
253	15,4882
252	15,3920
251	15,2957
250	15,1993
249	15,1029
248	15,0064
247	14,9099
246	14,8133
245	14,7166
244	14,6199
243	14,5230
242	14,4262
241	14,3292
240	14,2322
239	14,1352
238	14,0380
237	13,9408
236	13,8436
235	13,7462
234	13,6489
233	13,5514
232	13,4539
231	13,3563
230	13,2586
229	13,1609
228	13,0631
227	12,9653
226	12,8674
225	12,7694
224	12,6713
223	12,5732
222	12,4751
221	12,4159
220	12,3283
219	12,2386
218	12,1487
217	12,0586
216	11,9683
215	11,8778
214	11,7870
213	11,6961
212	11,6049
211	11,5136
210	11,4220
209	11,3302
208	11,2382

207	11,1460
206	11,0536
205	10,9610
204	10,8681
203	10,7751
202	10,6818
201	10,5883
200	10,4946

ART.

Les parties signataires réunies en CPPNI ce 15 octobre 2021, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche.

En outre, ils entendent ici rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

SECTION 19

Avenant salaires : Avenant n° 78 du 21 novembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Au 1er décembre 2022, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :
– du NR 200 au NR 221 : une augmentation dégressive selon la formule y = ax + b, avec une augmentation de 7,1 % au NR 200 et de 4,6 % au NR 221 ;
– du NR 222 au NR 279 : une augmentation dégressive selon la formule y = ax + b, avec une augmentation de 3 % au NR 222 et de 2 % au NR 279 ;
– pour les NR compris entre le NR 280 et le NR 409 : + 2 % ;
sur la grille de décembre 2021.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération au 1er décembre 2021 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

ART. 3

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1er décembre 2022, ont été définis comme suit :
– indemnité compensatrice de panier : 7,40 € ;
– indemnité compensatrice d'équipement :
— pour les skis et bâtons : 48,03 € ;
— pour les chaussures : 20,35 € ;
– prime de langue étrangère : 60,65 € ;
– prime d'artificier : 38,24 €.

À titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 6,2 % aux montants de décembre 2021.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1er décembre 2021 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART.

Les présents signataires réunis en CPPNI ce 21 novembre 2022, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche au regard du contexte économique et géopolitique.

ART. Annexe

(En euros.)

Grille	
NR	Taux horaire
409	30,6062
408	30,5106
407	30,4151
406	30,3195
405	30,2239
404	30,1283
403	30,0326
402	29,9370
401	29,8413
400	29,7455
399	29,6543
398	29,5630
397	29,4716
396	29,3802
395	29,2887
394	29,1972
393	29,1057
392	29,0140
391	28,9224
390	28,8307
389	28,7389
388	28,6471
387	28,5552
386	28,4633
385	28,3713
384	28,2793
383	28,1872
382	28,0950
381	28,0029
380	27,9106
379	27,8183
378	27,7260
377	27,6336
376	27,5412
375	27,4487
374	27,3561
373	27,2635
372	27,1709
371	27,0782
370	26,9855
369	26,8927
368	26,7998
367	26,7069
366	26,6139
365	26,5209
364	26,4279

363	26,3348
362	26,2416
361	26,1484
360	26,0551
359	25,9618
358	25,8684
357	25,7750
356	25,6815
355	25,5880
354	25,4944
353	25,4008
352	25,3071
351	25,2134
350	25,1196
349	25,0257
348	24,9318
347	24,8379
346	24,7439
345	24,6499
344	24,5558
343	24,4616
342	24,3674
341	24,2731
340	24,1788
339	24,0845
338	23,9901
337	23,8956
336	23,8011
335	23,7065
334	23,6119
333	23,5172
332	23,4225
331	23,3277
330	23,2329
329	23,1380
328	23,0431
327	22,9481
326	22,8530
325	22,7580
324	22,6628
323	22,5676
322	22,4724
321	22,3771
320	22,2817
319	22,1863
318	22,0908
317	21,9953
316	21,8998
315	21,8041
314	21,7085
313	21,6128
312	21,5170

311	21,4212
310	21,3253
309	21,2293
308	21,1334
307	21,0373
306	20,9412
305	20,8451
304	20,7489
303	20,6526
302	20,5563
301	20,4600
300	20,3636
299	20,2671
298	20,1706
297	20,0740
296	19,9774
295	19,8808
294	19,7840
293	19,6873
292	19,5904
291	19,4935
290	19,3966
289	19,2996
288	19,2026
287	19,1055
286	19,0083
285	18,9111
284	18,8139
283	18,7166
282	18,6192
281	18,5218
280	18,4243
279	18,3268
278	18,2335
277	18,1401
276	18,0466
275	17,9530
274	17,8593
273	17,7655
272	17,6716
271	17,5776
270	17,4835
269	17,3893
268	17,2950
267	17,2006
266	17,1061
265	17,0115
264	16,9168
263	16,8220
262	16,7271
261	16,6321
260	16,5371

259	16,4419
258	16,3466
257	16,2512
256	16,1557
255	16,0601
254	15,9644
253	15,8686
252	15,7727
251	15,6768
250	15,5807
249	15,4845
248	15,3882
247	15,2918
246	15,1953
245	15,0987
244	15,0020
243	14,9052
242	14,8083
241	14,7113
240	14,6143
239	14,5171
238	14,4198
237	14,3224
236	14,2249
235	14,1273
234	14,0296
233	13,9318
232	13,8339
231	13,7359
230	13,6378
229	13,5396
228	13,4413
227	13,3429
226	13,2444
225	13,1457
224	13,0470
223	12,9482
222	12,8493
221	12,9870
220	12,9101
219	12,8307
218	12,7509
217	12,6707
216	12,5901
215	12,5090
214	12,4275
213	12,3455
212	12,2631
211	12,1803
210	12,0970
209	12,0133
208	11,9291

207	11,8445
206	11,7595
205	11,6740
204	11,5880
203	11,5016
202	11,4148
201	11,3275
200	11,2398

SECTION 20

Avenant salaires : Avenant n° 82 du 27 novembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Au 1er décembre 2023, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation linéaire de 4,5 % sur la grille de décembre 2022.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération du 1er décembre 2022 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

ART. 3

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1er décembre 2023, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 7,73 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :
– pour les skis et bâtons : 50,19 € ;
– pour les chaussures : 21,27 €.

Prime de langue étrangère : 63,38 €.

Prime d'artificier : 39,96 €.

À titre indicatif, ces montants, résultent de l'application d'une augmentation de 4,5 % aux montants de décembre 2022.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux montants minimums dus aux salariés de la branche pouvant en bénéficier. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1er décembre 2022 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

ART. 4

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

ART. 5

Conformément aux dispositions 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.

ART. 6

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er décembre 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant sera adressé 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.

ART. 8

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.

ART. 9

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART.

Annexe

Grille		Grille		Grille	
NR	Taux horaire	NR	Taux horaire	NR	Taux horaire
409	31,9834	339	25,1683	266	17,8759
408	31,8836	338	25,0696	265	17,7770
407	31,7838	337	24,9709	264	17,6781
406	31,6839	336	24,8721	263	17,5790
405	31,5840	335	24,7733	262	17,4799
404	31,4840	334	24,6744	261	17,3806
403	31,3841	333	24,5755	260	17,2812
402	31,2841	332	24,4765	259	17,1817
401	31,1841	331	24,3775	258	17,0822
400	31,0841	330	24,2784	257	16,9825
399	30,9887	329	24,1792	256	16,8827
398	30,8933	328	24,0800	255	16,7828
397	30,7978	327	23,9807	254	16,6828
396	30,7023	326	23,8814	253	16,5827
395	30,6067	325	23,7821	252	16,4825
394	30,5111	324	23,6826	251	16,3822
393	30,4154	323	23,5832	250	16,2818
392	30,3197	322	23,4836	249	16,1813
391	30,2239	321	23,3840	248	16,0807
390	30,1280	320	23,2844	247	15,9799
389	30,0321	319	23,1847	246	15,8791
388	29,9362	318	23,0849	245	15,7782
387	29,8402	317	22,9851	244	15,6771
386	29,7441	316	22,8853	243	15,5760
385	29,6480	315	22,7853	242	15,4747
384	29,5518	314	22,6854	241	15,3734
383	29,4556	313	22,5853	240	15,2719
382	29,3593	312	22,4852	239	15,1703
381	29,2630	311	22,3851	238	15,0687
380	29,1666	310	22,2849	237	14,9669
379	29,0702	309	22,1847	236	14,8650
378	28,9737	308	22,0844	235	14,7630
377	28,8771	307	21,9840	234	14,6609
376	28,7805	306	21,8836	233	14,5587
375	28,6839	305	21,7831	232	14,4564
374	28,5872	304	21,6826	231	14,3540
373	28,4904	303	21,5820	230	14,2515
372	28,3936	302	21,4814	229	14,1489
371	28,2967	301	21,3807	228	14,0461
370	28,1998	300	21,2799	227	13,9433
369	28,1028	299	21,1791	226	13,8403
368	28,0058	298	21,0783	225	13,7373
367	27,9087	297	20,9774	224	13,6341
366	27,8116	296	20,8764	223	13,5309
365	27,7144	295	20,7754	222	13,4275
364	27,6171	294	20,6743	221	13,5715
363	27,5198	293	20,5732	220	13,4910
362	27,4225	292	20,4720	219	13,4081

361	27,3250	291	20,3708	218	13,3247
360	27,2276	290	20,2695	217	13,2409
359	27,1301	289	20,1681	216	13,1566
358	27,0325	288	20,0667	215	13,0719
357	26,9349	287	19,9652	214	12,9867
356	26,8372	286	19,8637	213	12,9011
355	26,7394	285	19,7621	212	12,8150
354	26,6417	284	19,6605	211	12,7284
353	26,5438	283	19,5588	210	12,6414
352	26,4459	282	19,4571	209	12,5539
351	26,3480	281	19,3553	208	12,4659
350	26,2500	280	19,2534	207	12,3775
349	26,1519	279	19,1515	206	12,2886
348	26,0538	278	19,0540	205	12,1993
347	25,9556	277	18,9564	204	12,1095
346	25,8574	276	18,8587	203	12,0192
345	25,7591	275	18,7609	202	11,9285
344	25,6608	274	18,6630	201	11,8372
343	25,5624	273	18,5649	200	11,7455
342	25,4639	272	18,4668		
341	25,3654	271	18,3686		
340	25,2669	270	18,2703		
		269	18,1718		
		268	18,0733		
		267	17,9746		

ART.

Les présents signataires réunis en CPPNI ce 27 novembre 2023, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche au regard du contexte économique.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).