

Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968. (1) Etendue par arrêté du 3 février 1971 JONC 27 février 1971.

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 20 du 16 novembre 1995 BO conventions collectives 96-3, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 16 juillet 1997.

Pour tenir compte de la mise en oeuvre au 1er janvier 1993, par les services administratifs, de la nouvelle nomenclature des activités et produits (dispositif NAF), le texte de l'article 1er " Champ d'application " est modifié comme suit :

" La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés permanents et saisonniers des deux sexes, des entreprises publiques et privées dont l'activité relève de l'une des industries du transport, représentées par le syndicat national des téléphériques et téléskis de France et énumérées ci-après, par référence aux nomenclatures d'activité et de produits, approuvés par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

602 C téléphériques, remontées mécaniques.

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

Durée, dénonciation, révision.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

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. Cette proposition sera adressée au ministre des transports en vue de la réunion dans les délais les plus rapides d'une commission mixte constituée conformément à l'article 31 f du livre Ier du code du travail.

Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis.

Article 3

En vigueur étendu

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention et ses conventions annexes se substitueront purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords régionaux et locaux, à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, 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 service aux dates d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les travailleurs à la date de leur entrée en vigueur.

Conventions collectives régionales et locales.

Article 4

En vigueur étendu

Des conventions collectives régionales ou locales pourront être conclues pour une région ou une localité déterminée.

Leur objet sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention et de ses annexes nationales, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Des conventions ou accords d'entreprise peuvent adapter les dispositions des conventions nationales, régionales ou locales à leurs conditions particulières d'organisation ou d'exploitation dans les conditions prévues à l'article L. 132-23 du code du travail. Les conventions ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

Négociation annuelle obligatoire.

Article 4 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 15 du 22 avril 1986 étendu par arrêté du 16 décembre 1987 JONC 24 décembre 1987

Les entreprises assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise communiquent chaque année au S.N.T.F. les renseignements prévus par les articles L. 432-1 à L. 432-4 du code du travail, faisant ressortir l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, dans l'entreprise.

A partir de ces éléments, le S.N.T.F. établit et diffuse le rapport prévu par l'article L. 132-12 dudit code.

Egalité professionnelle.

Article 4 TER

En vigueur étendu

En application de l'article L. 133-5 du code du travail, l'égalité professionnelle s'applique aux femmes et aux hommes de la branche, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Personnel saisonnier.

Article 5

En vigueur étendu

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 le personnel dit auxiliaire, qui est un personnel de complément pris en renfort en raison de circonstances spéciales (par exemple : fêtes, périodes de congé, etc.).

Liberté syndicale et liberté d'opinion.

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 1 décembre 1971 étendu par arrêté du 3 octobre 1972 JONC 22 octobre 1972

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.

Si une organisation syndicale conteste la mise à pied ou le congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un travailleur a été mis à pied ou congédié en violation des dispositions du présent article ou de l'article 7 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée de l'interruption de travail. Toutefois, cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice de l'action syndicale.

Article 7

En vigueur étendu

1. Panneaux d'affichage

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

2. Congrès syndicaux

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

3. Commissions paritaires

Pour les salariés membres de la commission paritaire et dans la limite de 5 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer aux réunions 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 leurs employeurs de leur participation à ces réunions et de demander leur autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la marche de l'entreprise.

En outre, pour améliorer le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé (à titre expérimental pour une période de 2 ans jusqu'en juin 2013) à 45 000 € à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par domaines skiabiles de France, sur justificatifs (trajets domicile-lieu de réunion) (1) :

- des frais de voiture (puissance fiscale 7 CV), base fiscale ;
- des billets SNCF ou transports collectifs, base 2e classe ;
- des frais d'hébergement, base sécurité sociale ;
- des frais de repas, base sécurité sociale.

(1) Le troisième alinéa du point 3 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 7 janvier 1998 en vigueur le 1er juin 1998 BO conventions collectives 98-36 étendu par arrêté du 8 janvier 1999 JORF 20 janvier 1999.

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.

Délégués du personnel.

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985

Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes et occupant un effectif de plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel seront reçus au moins une fois chaque mois par l'employeur ou son représentant dûment mandaté, les dates et heures de réception seront fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent être reçus avec les délégués titulaires.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant dûment mandaté du syndicat de leur profession.

Conformément à la loi, il sera mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

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 délégués du personnel au cours de sa période d'interruption d'activité.

Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des délégués du personnel.

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 31 du 7 juin 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 27 décembre 2006 JORF 9 janvier 2007.

a) Personnel permanent :

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des délégués du personnel est fixée conformément aux dispositions de l'article 15 bis de la présente convention.

b) Personnel saisonnier :

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

Pour être électeurs, les saisonniers devront, à la date des élections, totaliser au moins trois mois d'ancienneté, au sens de l'article 22.

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 22.

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

Elections.

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 31 du 7 juin 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 27 décembre 2006 JORF 9 janvier 2007.

a) Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition, entre les collèges, de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports déciderait de cette répartition.

Cette répartition se fera normalement en deux collèges :

1° Ouvriers et employés ;

2° Agents de maîtrise et cadres.

b) Elections :

L'élection des délégués titulaires et des délégués suppléants a lieu dans le mois d'ouverture de la saison principale, sauf accord des parties, selon les dispositions de l'article 15 bis de la présente convention. Elle a lieu dans les conditions prévues dans le code du travail.

c) Bureau de vote :

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus âgés dans l'établissement, partie d'établissement ou collège, et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Chaque bureau peut être assisté pour toutes les opérations, 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.

d) Organisation du vote :

Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence des membres du bureau de vote. Les électeurs doivent s'isoler pour mettre le bulletin dans une enveloppe.

Les bulletins, les enveloppes d'un modèle uniforme et opaques devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur. Il devra également organiser l'isolement et fournir les urnes.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif devront être prévus.

Le scrutin a lieu dans l'établissement. Le vote par correspondance est admis pour le personnel en déplacement, en absence régulière ou qui, en raison de son lieu de travail, serait dans l'impossibilité de voter dans l'établissement.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure devra être du modèle prévu et être adressée par la poste au président du bureau de vote.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt dans l'urne des enveloppes intérieures.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Après le dépouillement, les résultats du vote sont consignés dans un procès-verbal établi par le bureau électoral et dont un exemplaire est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, les autres adressés par l'employeur aux organisations syndicales intéressées et à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Remplacement des délégués.

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985

En cas de vacance du poste d'un délégué titulaire, ses fonctions sont assumées par un suppléant selon les dispositions prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

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.

En cas de carence des organisations syndicales pour les élections complémentaires, la date des élections fixée conformément à l'article 11-b demeurera inchangée.

Entreprises à établissements multiples.

Article 13

En vigueur étendu

La compétence des délégués est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus. Toutefois, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

Comité d'entreprise.

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises et établissements régis par la présente convention, ainsi que le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités, sont réglés par la législation en vigueur.

Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des membres du comité d'entreprise.

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 31 du 7 juin 2006 art. 3 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 27 décembre 2006 JORF 9 janvier 2007.

a) Personnel permanent :

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des membres du comité d'entreprise est fixée conformément aux dispositions de l'article 15 bis de la présente convention.

b) Personnel saisonnier :

La durée calendaire du mandat des membres saisonniers est la même que celle des membres permanents.

Pour être électeurs, les saisonniers devront, à la date des élections, totaliser au moins trois mois d'ancienneté au sens de l'article 22.

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 22.

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 du comité au cours de sa période d'interruption d'activité.

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

Durée du mandat des institutions représentatives du personnel.

Article 15 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 31 du 7 juin 2006 art. 4 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 27 décembre 2006 JORF 9 janvier 2007.

La durée du mandat des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe est fixée à 3 ans.

Toutefois, les entreprises souhaitant fixer par voie d'accord collectif une durée de mandat comprise entre 2 et 3 ans peuvent le faire.

En revanche, les entreprises qui auraient, à la date du 7 juin 2006, fixé par voie d'accord collectif une durée de mandat supérieure à 3 ans, ne peuvent conserver cette durée que pour les mandats en cours, la durée des mandats suivants ne pouvant dépasser 3 ans.

Contrat individuel de travail.

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

I.-Priorité de réembauchage

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

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

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

être retardée en cas d'absence de neige, d'accident et de maladie. Dans ce dernier cas, l'agent fournira à l'employeur un certificat médical et, en cas d'accident, il informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

II.-Reconduction des contrats saisonniers

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

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

1. Prise d'effet des contrats saisonniers

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

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

2. Date et durée saisonnière contractuelle

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

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

3. Acquisition de la reconduction

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

4. Non-reconduction pour motif réel et sérieux

En cas de problème l'employeur s'en entretiendra avec son salarié, lors d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise ; cet entretien interviendra avant la fin de la saison. Si à la fin de cet entretien l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informera par écrit le saisonnier, en lui en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans

le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier.

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

5. Indemnité de non-reconduction

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

6. Chômage partiel

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

Article 16

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

I. - Priorité de réembauchage

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà

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

La rupture des contrats saisonniers, ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la priorité de réembauche. Toutefois, la priorité est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de 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.

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

II. - Reconduction des contrats saisonniers

Les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. 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 6 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

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

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

2. Date et durée saisonnière contractuelle

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

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

3. Acquisition de la reconduction

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

4. Non-reconduction pour motif réel et sérieux

En cas de problème l'employeur s'en entretiendra avec son salarié, lors d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise ; cet entretien interviendra avant la fin de la saison. Si à la fin de cet entretien l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informera par écrit le saisonnier, en lui en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier.

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

5. Indemnité de non-reconduction

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

6. Chômage partiel

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

Avancement.

Article 16 BIS

En vigueur étendu

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 des ses contraintes particulières.

Durée du travail - Repos journalier et repos hebdomadaire.

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 25 mai 1982 étendu par arrêté du 22 avril 1983 JONC 17 mai 1983.

La durée du travail effectif du personnel est fixée suivant les dispositions du code du travail, titre Ier, chapitre II, de ses différents textes réglementaires d'application et de l'accord national du 25 mai 1982 sur la durée du travail dans les remontées mécaniques.

Conformément à la législation en vigueur, il est accordé à tout salarié un jour de repos hebdomadaire.

Article 17

En vigueur étendu

La durée légale du travail est fixée selon la législation en vigueur.

a) Durée du travail

A défaut de dispositions spécifiques convenues dans le cadre d'accords d'entreprise, la durée du travail effectif des salariés est fixée, selon la législation en vigueur, par semaine civile.

b) Définition de la durée du travail effectif

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 : pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe un minimum de 1 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 effectif.

Cette interruption ne peut être inférieure à 20 minutes :

- l'interruption supérieure à 45 minutes n'est pas rémunérée ;

- l'interruption égale ou inférieure à 45 minutes est rémunérée comme dit ci-dessus ;

- les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

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

A 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.

Durée du travail.

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 25 mai 1982 étendu par arrêté du 22 avril 1983 JONC 17 mai 1983.

La durée du travail effectif du personnel est fixée suivant les dispositions du code du travail, titre Ier, chapitre II, de ses différents textes réglementaires d'application et de l'accord national du 25 mai 1982 sur la durée du travail dans les remontées mécaniques.

Conformément à la législation en vigueur, il est accordé à tout salarié un jour de repos hebdomadaire.

Article 17

En vigueur étendu

La durée légale du travail est fixée selon la législation en vigueur.

a) Durée du travail

A défaut de dispositions spécifiques convenues dans le cadre d'accords d'entreprise, la durée du travail effectif des salariés est fixée, selon la législation en vigueur, par semaine civile.

b) Définition de la durée du travail effectif

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 : pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe un minimum de 1 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 effectif.

Cette interruption ne peut être inférieure à 20 minutes :

- l'interruption supérieure à 45 minutes n'est pas rémunérée ;

- l'interruption égale ou inférieure à 45 minutes est rémunérée comme dit ci-dessus ;

- les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

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

A 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.

Rémunération.

Article 17 BIS

En vigueur étendu

1. Salaires minima professionnels garantis

Il est procédé annuellement à l'examen du niveau des salaires minima professionnels garantis. Dans la mesure où l'évolution du coût de la vie n'excède pas 4 % l'an sur la base des indices INSEE, leur révision est effectuée en deux étapes, les 1er juin et 1er décembre.

2. Mensualisation

A 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 12 mois de l'année.

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

Temps de repas.

Article 17 TER

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 7 janvier 1998 en vigueur le 1er juin 1998 BO conventions collectives 98-36 étendu par arrêté du 8 janvier 1999 JORF 20 janvier 1999.

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.
--

Cette interruption ne peut être inférieure à 20 minutes : a) L'interruption supérieure à 45 mn n'est pas rémunérée
--

b) L'interruption égale ou inférieure à 45 mn est rémunérée comme dit ci-dessus

Intempéries.

Article 17 QUATER

En vigueur étendu

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 heures perdues non travaillées font l'objet du traitement suivant :

- la moitié des heures perdues, dans la limite de 48 heures perdues dans l'année, est indemnisée au taux horaire de base du salarié. Cette indemnisation est donc limitée à 24 heures dans l'année (soit du 1er novembre au 31 octobre de l'année suivante) ;
- l'autre moitié, ainsi que les heures qui excéderaient les 24 heures indemnisables ci-dessus, 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.

Hygiène et sécurité.

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 7 janvier 1998 en vigueur le 1er juin 1998 BO conventions collectives 98-36 étendu par arrêté du 8 janvier 1999 JORF 20 janvier 1999.

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

1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 de 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 ;

4° 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 les annexes à la présente convention ;

5° Le personnel effectuant des travaux de réparation et d'entretien sur cabines, câbles, pylônes, etc., sera obligatoirement muni de ceintures de sécurité ou de tout autre moyen susceptible d'éviter une chute dans le vide. Il devra en faire usage à peine de sanction ;

6° Le CHSCT est mis en place et fonctionne dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La durée calendaire du mandat des membres saisonniers est la même que celle des membres permanents.

La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le code du travail. Toutefois, en cas de réembauchage par le même employeur pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'à la nouvelle désignation.

L'employeur lui communique les procès-verbaux des réunions intervenues, ainsi que tous les

documents qui ont été portés à la connaissance du CHSCT au cours de sa période d'interruption d'activité.

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

7° Dans les établissements de 50 à 299 salariés, la formation des représentants du personnel au CHSCT (à défaut des délégués du personnel) est celle prévue par le code du travail dans ses articles R. 236-15 à R. 236-19.

Les dépenses prises en charge par l'employeur sont celles prévues par les articles R. 236-20 à R. 236-22. Toutefois, ces dépenses peuvent être imputées sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants dudit code.

Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles.

Article 19

En vigueur étendu

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 sont conservés dans leur emploi quand leur incapacité ne les met pas en état d'infériorité pour l'exercer. Dans le cas contraire, ils ont priorité, dans la mesure des places disponibles, pour être affectés à un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, 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.

Les conditions particulières relatives à la rémunération des intéressés sont fixées dans les annexes à la présente convention.

Les organisations patronales faciliteront le placement des mutilés du travail.

Absence.

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 7 janvier 1998 en vigueur le 1er juin 1998 BO conventions collectives 98-36 étendu par arrêté du 8 janvier 1999 JORF 20 janvier 1999.

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

1° Absence régulière. - Est en absence régulière le travailleur absent pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant ; l'employeur devant être prévenu dès que possible et l'absence justifiée au plus tard dans les trois jours ;

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail ;

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

2° Absence irrégulière. - Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, 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.

Absence pour maladie et accident du travail.

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 1 décembre 1971 étendu par arrêté du 3 octobre 1972 JONC 22 octobre 1972.

1° Absence d'une durée au plus égale à six mois. - L'absence d'une durée au plus égale à six 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 trois 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. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre à celle-ci de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Toutefois, le travailleur absent pour maladie ou accident et remplacé effectivement par un nouvel embauché, ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes à partir du moment où le remplacement aura une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise au moment de sa maladie ou de son accident le travailleur remplacé.

2° Absence de plus de six mois. - L'absence d'une durée de plus de six mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnue par la sécurité sociale ne peut avoir d'effet, en ce qui concerne l'application de la présente convention, et plus particulièrement de ses articles 25 et 26, au-delà de trois ans.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié malade de l'obligation où il s'est trouvé 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.

3° Absence due à un accident de travail. - L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé, qui bénéficie ensuite des dispositions de l'article 19.

Absence pour maternité (1).

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les employées en état de grossesse percevront pendant les quatorze semaines de repos prises 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 de frais, 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.

L'indemnisation attribuée en vertu du présent article n'entre pas en ligne de compte dans les salaires de l'année de référence servant au calcul de l'indemnité de congés payés.

Prévoyance

Article 21 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 30 du 18 février 2005 en vigueur le 1er juillet 2005 BO conventions collectives 2005-16 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 26 mars 2006.

Il est institué un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à l'ensemble du personnel ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques et inscrits à l'effectif le jour de la mise en oeuvre du régime de prévoyance.

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

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, accident ou congés parentaux au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

I. - Garantie décès. - Assureur GNP

I.1. Définition de la garantie

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

I.2. Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

En l'absence de bénéficiaire désigné et dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

I.3. Montant du capital

Quelle que soit la situation de famille et la cause du décès :

100 % du salaire de référence, tel qu'il est défini au paragraphe V.

I.4. Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité de 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.

II. - Garantie rente éducation. - Assureur OCIRP

II.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.

II.2. Définition des enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employé par un centre d'aide par le travail (CAT) en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, 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 adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

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

II.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).

III. - Garantie rente de conjoint. - Assureur OCIRP

III.1. Définition de la garantie

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

III.2. Montant de la garantie

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.

IV. - Définition du conjoint

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

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

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qui/ou qu'elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

V. - Salaire de référence

V.1. Garantie décès

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

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

V.2. Garanties rente éducation ou par défaut rente de conjoint

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

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

VI. - Revalorisation des prestations

Les prestations du régime, hors celles servies par l'OCIRP, sont revalorisées selon l'évolution de l'indice ARRCO/AGIRC et avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations du régime servies par l'OCIRP (rente de conjoint et rente éducation) sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'OCIRP.

VII. - Cotisations

Le taux global de cotisation est réparti comme suit :

Décès GNP

COTISATION TOTALE

0,18 % TA/TB/TC

A LA CHARGE de l'employeur

0,09 % TA/TB/TC

A LA CHARGE du salarié

0,09 % TA/TB/TC

Rente éducation, à défaut rente de conjoint, OCIRP

COTISATION TOTALE

0,17 % TA/TB

A LA CHARGE de l'employeur

0,085 % TA/TB

A LA CHARGE du salarié

0,085 % TA/TB

Totaux

COTISATION TOTALE

0,35 % TA/TB

0,18 % TC

A LA CHARGE de l'employeur

0,175 % TA/TB

0,09 % TC

A LA CHARGE du salarié

0,175 % TA/TB

0,09 % TC

Les taux de cotisation seront maintenus pendant 3 ans par les organismes assureurs et ce à partir de la date d'effet du présent avenant.

VIII. - Maintien des garanties aux salariés saisonniers

Le maintien des garanties du régime est automatique et gratuit pour les salariés, pendant une période maximale de 12 mois après le terme du contrat saisonnier dans la branche professionnelle, sauf perte du bénéfice de la reconduction ou de la priorité de réembauchage.

IX. - Gestion du régime conventionnel

IX.1. Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès :

- du GNP (Groupement national de prévoyance) 33, avenue de la République, 75011 PARIS, pour la garantie décès ;

- et de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les rentes éducation et de conjoint,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social des organismes assureurs désignés, ainsi que le fonds social des institutions membres des organismes assureurs désignés.

Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent article 21 bis, issu de l'avenant n° 30 du 18 février 2005, seront examinées par la commission paritaire composée des signataires de l'avenant n° 30 du 18 février 2005 dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent article, conformément aux dispositions de l'article 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance antérieurement à l'avenant n° 30 du 18 février 2005 créant le présent article pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent dans les conditions prévues à l'article 2 du présent avenant.

IX.2. Contrat de garanties collectives

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent consentir entre eux ou qu'ils peuvent consentir à un ou plusieurs organismes agissant pour leur compte, les parties signataires concluent un contrat de garanties collectives.

X. - Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant n° 30 du 18 février 2005 instaurant le présent article et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de l'année suivante.

XI. - Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article IX.1 :

- les prestations de rente en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

- en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux, en avenant avec l'OCIRP, assureur des garanties de rente, organisent la poursuite de la revalorisation des prestations de rente en cours de service sur les bases suivantes : les prestations de rente continueront à être revalorisées par l'OCIRP suivant les mêmes valeurs énoncées à l'article VI du présent article.

Article 21 bis

En vigueur étendu

Il est institué un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à l'ensemble du personnel ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques et inscrits à l'effectif le jour de la mise en oeuvre du régime de prévoyance.

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

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

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini au VIII du présent article.

I. - Garantie décès. - Assureur GNP

I.1. Définition de la garantie

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

I.2. Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

En l'absence de bénéficiaire désigné et dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

I.3. Montant du capital

Quelle que soit la situation de famille et la cause du décès :

100 % du salaire de référence, tel qu'il est défini au paragraphe V.

I.4. Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité de 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.

I.5 Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge (tels que définis à l'article 21 bis II-2 de la convention collective nationale), 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.

II. - Garantie rente éducation. - Assureur OCIRP

II.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.

II.2. Définition des enfants à charge

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

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

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

II.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).

III. - Garantie rente de conjoint. - Assureur OCIRP

III.1. Définition de la garantie

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

III.2. Montant de la garantie

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.

IV. - Définition du conjoint

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

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

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qui/ou qu'elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

V. - Salaire de référence

V.1. Garantie décès

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

Pour le personnel saisonnier, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat(s) de travail.

La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive et ce, dans la (ou les) entreprise(s) de la branche professionnelle.

V.2. Garanties rente éducation ou par défaut rente de conjoint

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

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

VI. - Revalorisation des prestations

Les prestations du régime, hors celles servies par l'OCIRP, sont revalorisées selon l'évolution de l'indice ARRCO/AGIRC et avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations du régime servies par l'OCIRP (rente de conjoint et rente éducation) sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'OCIRP.

VII. - Cotisations

Le taux global de cotisation est réparti comme suit :

Garantie	TA	TB	TC
Décès	0,13 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation ou rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	
Cotisation totale	0,24 %	0,24 %	0,13 %

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

VIII. # Maintien des garanties aux salariés

Le maintien des garanties du régime de prévoyance conventionnel bénéficie aux salariés après la rupture de leur contrat de travail (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde), dans les conditions ci-après :

être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;

justifier de cette prise en charge auprès de son dernier employeur en lui adressant le justificatif, c'est-à-dire la notification de prise en charge établie par le régime d'assurance chômage ;

ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Ce maintien des garanties s'applique aux ruptures de contrat de travail, telles que définies précédemment, intervenues à compter du 1er juillet 2009.

Quelle que soit la durée du contrat de travail, les garanties du régime de prévoyance conventionnel sont maintenues pour une durée maximale de 12 mois, sous réserve que le salarié justifie de son indemnisation par le régime d'assurance chômage.

La présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. En tout état de cause, il doit en informer son ancien employeur lorsque ces événements interviennent au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

Pour les salariés saisonniers, le maintien des garanties du régime est automatique et gratuit pendant une période maximale de 12 mois après le terme du contrat saisonnier dans la branche professionnelle, sauf perte du bénéfice de la reconduction ou de la priorité de réembauchage pour faute lourde.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations du régime de prévoyance conventionnel est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat (s) de travail. La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant la date de rupture du contrat de travail, et ce dans la (ou les) entreprise (s) de la branche professionnelle.

Sont exclues des salaires de référence susmentionnés les sommes liées à la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

IX. - Gestion du régime conventionnel

IX.1. Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès :

- du GNP (Groupement national de prévoyance) 33, avenue de la République, 75011 PARIS, pour la garantie décès ;

- et de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les rentes éducation et de conjoint,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social des organismes assureurs désignés, ainsi que le fonds social des institutions membres des organismes assureurs désignés.

Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent article 21 bis, issu de l'avenant n° 30 du 18 février 2005, seront examinées par la commission paritaire composée des signataires de l'avenant n° 30 du 18 février 2005 dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent article, conformément aux dispositions de l'article 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance antérieurement à l'avenant n° 30 du 18 février 2005 créant le présent article pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent dans les conditions prévues à l'article 2 du présent avenant.

IX.2. Contrat de garanties collectives

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent consentir entre eux ou qu'ils peuvent consentir à un ou plusieurs organismes agissant pour leur compte, les parties signataires concluent un contrat de garanties collectives.

X. - Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant n° 30 du 18 février 2005 instaurant le présent article et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de l'année suivante.

XI. - Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article IX.1 :

- les prestations de rente en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;
- en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux, en avenant avec l'OCIRP, assureur des garanties de rente, organisent la poursuite de la revalorisation des prestations de rente en cours de service sur les bases suivantes : les prestations de rente continueront à être revalorisées par l'OCIRP suivant les mêmes valeurs énoncées à l'article VI du présent article.

Ancienneté.

Article 22

En vigueur étendu

On entend par ancienneté le temps pendant lequel la 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 trois 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 prise en considération les durées des contrats de travail rompus pour faute grave ou résiliés du fait du salarié.

Prime d'ancienneté

Article 22 bis

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d'emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée, conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale de la manière suivante :

Salariés permanents

(En pourcentage.)

Ancienneté	Progression
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

Salariés saisonniers

(En pourcentage.)

Ancienneté	Progression
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

Ancienneté	Progression
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

Licenciements collectifs.

Article 23

En vigueur étendu

Les licenciements collectifs envisagés par l'employeur dans le cas soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction d'activité, soit d'une transformation d'exploitation ne pourront avoir lieu qu'après avis des services compétents, et notamment de l'inspection du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

L'ordre des licenciements sera établi séparément pour le personnel permanent et pour le personnel saisonnier en tenant compte, à qualité professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'établissement, cette ancienneté étant majorée d'une année par personne à charge.

L'entreprise s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié, dans d'autres établissements ou entreprises similaires.

Le personnel licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement dans l'ordre inverse de celui qui a été adopté pour les licenciements.

Délai-congé.

Article 25 En vigueur étendu

En cas de licenciement ou de démission, la durée des délais-congés est fixée dans les conditions prévues aux annexes à la présente convention.

Indemnité de licenciement.

Article 26

En vigueur étendu

Une indemnité, au moins égale à celle qui est prévue par la législation en vigueur, et déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, sera allouée aux salariés licenciés, dans les conditions indiquées aux annexes à la présente convention.

Congés payés.

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 25 mai 1982 étendu par arrêté du 22 avril 1983 JONC 17 mai 1983.

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur soit deux jours et demi par mois de travail effectif, au sens de l'article 54 g du livre II du code du travail.

Cette durée est augmentée selon l'ancienneté du personnel, ancienneté calculée comme il est dit à l'article 22 de la présente convention collective, à raison de :

- un jour de congé supplémentaire après quatre ans d'ancienneté ;
- deux jours de congé supplémentaire après huit ans d'ancienneté ;
ou quatre ans pour les saisonniers ;
- trois jours de congé supplémentaire après douze ans d'ancienneté ;
- quatre jours de congé supplémentaire après seize 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 cinquième 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 congés supplémentaires pour fractionnement, tels que définis par l'article L. 223-8 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 délégués 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 22 de la présente convention.

L'ordre de départ est communiqué à chaque bénéficiaire dès que possible et, en tout cas, deux 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.

Compensation du travail des jours fériés.

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 25 mai 1982 étendu par arrêté du 22 avril 1983 JONC 17 mai 1983.

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'excédera pas dix par an seront fixées par l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et ne pourront être reportées au-delà de la fin de la saison.

Le mode de calcul à retenir pour le paiement de ces jours de repos compensateur est celui qui est fixé par la loi pour la journée du 1er mai.

Travail de nuit.

Article 28 bis

En vigueur étendu

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 skiabiles, 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.

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

Travail de nuit programmé. - Travailleur de nuit

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

- soit accompli, 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 accompli, au cours de 1 mois civil, au moins 25 heures de travail de nuit ;
- soit accompli, sur 12 mois consécutifs, 270 heures de travail de nuit.

Sont notamment concernés les salariés de toutes catégories affectés :

- 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.

Travail de nuit exceptionnel

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

Congés exceptionnels.

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 7 janvier 1998 en vigueur le 1er juin 1998 BO conventions collectives 98-36 étendu par arrêté du 8 janvier 1999 JORF 20 janvier 1999.

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, des congés exceptionnels payés ci-après :

Mariage du salarié : 4 jours ;

Naissance ou adoption : 3 jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère :

2 jours ;

Décès d'un frère, d'une soeur ou d'un ascendant (autre que père et mère) : 1 jour ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ;

Stage de présélection militaire (sous condition d'ancienneté de 3 mois) : dans la limite de 3 jours.

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 mères de famille, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence de l'un d'eux d'une façon continue.

Retraites complémentaires.

Article 30

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel à un régime de retraite complémentaire.

Le personnel saisonnier n'est pas exclu du bénéfice dudit accord.

Formation professionnelle.

Article 30 BIS

En vigueur étendu

Tous les salariés ont accès à la formation professionnelle dans les conditions prévues par le code du travail, livre IX, notamment les articles L. 931-1 et suivants.

La nature des actions de formation relatives à l'activité des remontées mécaniques et leur priorité sont les suivantes :

1° Formations à la conduite des appareils, au diplôme de secouriste et de pisteur-secouriste ;

2° Formation à l'accueil pour l'ensemble du personnel ;

3° Formation des représentants du personnel au CHSCT et à défaut des délégués du personnel ;

4° Formation économique des différents représentants du personnel sans préjudice des dispositions du code du travail concernant certains d'entre eux ;

5° Formations spécialisées techniques et administratives ;

6° Autres formations ;

7° Formations pour convenances personnelles.

Les formations répondant à la priorité n° 1 donnent lieu à la délivrance d'attestation ou de diplômes qui sont pris en compte dans la définition des emplois contenus dans les différentes annexes de la C.C.N.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont consultés sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

Les entreprises facilitent l'accueil et l'insertion des jeunes, notamment à travers les actions de formation pratique, mises en oeuvre par les services de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Sauf demande de révision avec préavis de six mois, formulée par l'une des parties, les dispositions susvisées sont valables pour une durée de cinq ans.

Article 30 TER

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les signataires conviennent d'adhérer à l'Agefos P.M.E., fonds d'assurance formation des salariés des P.M.E., Afos P.M.E., dont l'agrément n° 39 a été renouvelé par arrêté du du 21 mars 1995.

Sont obligatoirement versés à la section financière spécifique de l'Afos P.M.E., à partir de la collecte réalisée en 1996, basée sur les salaires de l'année 1995 : Pour les entreprises de moins de dix salariés La contribution à verser au titre du plan de formation, en application des articles L. 952-1 et suivants du code du travail ; La contribution à verser au titre du financement des contrats d'insertion en alternance mentionnés au titre VIII du livre IX du code du travail, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Pour les entreprises de dix salariés au moins La contribution à verser au titre du financement des contrats d'insertion en alternance mentionnés au titre VIII du livre IX du code du travail, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 ; Au titre du plan de formation, le solde de la contribution obligatoire qui n'a pas fait l'objet de dépenses directes (dépenses de formation ou versement à d'autres O.P.C.A. compétents).

Conciliation.

Article 31

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère des transports.

1° Application de la convention

La commission nationale doit être obligatoirement saisie de tous les différends collectifs survenus en un point quelconque du territoire et mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention ; elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission nationale peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application de la présente convention nationale lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir la commission nationale.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale ont un caractère local, la commission nationale pourra faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

2° Révision de la convention

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission nationale de conciliation.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité, constatée par le président, d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure prévue à l'article 2 ci-dessus.

3° Composition de la commission

La commission nationale de conciliation comprend, en dehors du président, des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concernent que l'application, l'interprétation ou la révision d'une convention nationale annexe, prévue à l'article 32 ci-après, la composition de la commission nationale est limitée aux représentants des organismes signataires de ladite convention.

Conventions annexes.

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985

Conformément à l'article L. 132-5 du code du travail, des conventions annexes fixant les conditions particulières de travail seront établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Chacune de ces conventions annexes devra contenir notamment des clauses concernant les dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 du code du travail, qui n'ont pas été incluses dans la présente convention principale.

Date d'application.

Article 33 En vigueur étendu

La présente convention collective prendra effet à partir du 15 mai 1968.

Publicité.

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 du 4 octobre 1984 étendu par arrêté du 18 octobre 1985 JONC 9 novembre 1985.

1° Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition du personnel.

En outre, un exemplaire doit être remis au comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. La mise à jour des textes est fournie par l'employeur.

2° La présente convention fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Article

En vigueur non étendu

Article 1er

La présente annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 32 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail du personnel " ouvriers et employés " occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2

Période d'essai

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.

a) Contrats CDD (saisonniers ou autres CDD de droit commun)

Pour les ouvriers et employés sous CDD (saisonniers ou CDD de droit commun), la période d'essai est limitée à 1 jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de 2 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 1 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.

b) Contrats permanents

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois, renouvelable une fois, pour les ouvriers et employés permanents.

Article 3

Affectation temporaire, changement d'emploi

1. Lorsqu'un salarié est affecté temporairement et pour une durée supérieure à 8 jours consécutifs pour les ouvriers et 15 jours consécutifs pour les employés, à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti supérieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui assurant au moins le salaire garanti 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 un salaire minimal professionnel garanti inférieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas

de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

2. 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 au contrat de travail.

Article 4

Préavis

Tout départ d'un salarié permanent de l'entreprise donne lieu à un délai-congé 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 et de 1 mois pour les employés ;
- sauf en cas de faute grave :
- le licenciement d'un salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le préavis est de 1 semaine pour les ouvriers et de 1 mois pour les employés ;
- le licenciement d'un salarié comptant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le préavis est de 1 mois ;
- le licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 mois.

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, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées dans la limite maximale de 1 semaine franche.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif dans le cas de licenciement ; elles sont payées sur la base de 50 % du salaire effectif en cas de démission.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie par l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 5

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 6

Classification

Les ouvriers et employés de la profession sont classés dans les catégories suivantes d'après les

emplois qu'ils occupent, étant entendu que les salariés d'une catégorie d'emplois effectuent aussi les travaux prévus dans les catégories d'emplois précédents et que, compte tenu des conditions d'exploitation, un même salarié pourra tenir, le cas échéant, plusieurs des emplois définis ci-après ; il sera, dans ce cas, classé dans la catégorie d'emplois la plus élevée des emplois qu'il occupe.

D'une façon générale, tout le personnel cité dans les catégories d'emplois ci-dessous, outre sa fonction technique, doit pouvoir assurer un rôle d'accueil et de relations avec les usagers, impliquant éventuellement la connaissance et la pratique d'une ou de plusieurs langues étrangères. Il reçoit pour cela et selon le poste qu'il occupe, une formation appropriée.

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), numérotés de 200 à 409.

La catégorie " ouvriers et employés " correspond aux NR de base 200 à 221.

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 désormais présentées en trois grands domaines d'activités. 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 désormais organisées en trois catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

La catégorie socioprofessionnelle est définie par le NR de base de la catégorie d'emplois. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NR correspondant au plafond de sa catégorie socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa catégorie socioprofessionnelle d'origine.

Les tableaux suivants fixent les niveaux de rémunération minimaux garantis pour la catégorie " ouvriers et employés " (NR de base).

Domaine exploitation, remontées mécaniques

Catégories d'emplois	NR de base
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de télésiège	201

Catégories d'emplois	NR de base
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et responsable de secteur	215
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216

Domaine exploitation, pistes

Catégories d'emplois	NR de base
Nivoculteur	202
Nivoculteur, pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur, responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Patrouilleur	200
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1er degré	203
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2e degré	207
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3e degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Conducteur d'engin de damage et/ ou de véhicule de chantier	203
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212

Domaine administratif et services généraux

Catégories d'emplois	NR de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide-comptable	200
Autre employé administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215

Article 7

Salaire minimal professionnel garanti

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).

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

Article 8

Langues étrangères

Une prime mensuelle conventionnelle sera attribuée au salarié, par langue étrangère connue par lui et nécessaire à son travail.

Article 9

Indemnité compensatrice de panier

Tout salarié contraint par les nécessités du service à prendre son repas dit de midi en l'emportant à son propre poste de travail recevra en remboursement des frais supplémentaires engagés par lui à cette occasion une indemnité conventionnelle dite de panier.

Il en sera de même si, exceptionnellement, le repas du soir doit être pris dans les mêmes conditions.

Lorsque l'entreprise fournit le repas, aucune indemnité n'est due.

Article 10

Départ en retraite

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 1 mois avant la date de son départ si son ancienneté (au sens de l'article 22 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.

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

Cette indemnité est égale à :

- 10 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 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 22 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 22 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 1/12 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.

Si le salarié compte plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 22 de la convention collective nationale), l'indemnité sera majorée de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5,0 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10,0 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ avant 61 ans.

B. - Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite entre 65 et 70 ans nécessite l'accord du salarié que l'employeur doit interroger par écrit au moins 3 mois avant la date anniversaire de ses 65,66,67,68 ou 69 ans sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois (ou de non-respect par l'employeur de procédure prévue ci-dessus), la mise à la retraite n'est pas possible.

A partir de 70 ans, l'employeur retrouve la possibilité d'une mise à la retraite sans que le salarié ne puisse s'y opposer.

En cas de mise à la retraite (après 70 ans ou entre 65 et 70 ans avec l'accord du salarié), l'employeur doit respecter le préavis prévu à l'article 4 de la présente annexe et verser une indemnité conforme à celle prévue dans le présent article sans pouvoir être inférieure à l'indemnité prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article 11

Indemnité de dénivellation

Tout salarié appelé à subir une dénivellation supérieure à 1 000 mètres et à une fréquence minimale de cinq trajets (montée ou descente) par heure recevra une indemnité égale à 10 % de son salaire horaire (majoré de l'ancienneté) pendant le temps passé dans la cabine, toute heure commencée étant due.

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

Article 12

Indemnité d'altitude

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 si la différence de niveau est un peu inférieure à 1 000 mètres.

Article 13

Prime d'artificier

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

Article 14

Indemnité compensatrice d'équipement

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

Article 15

Habillement

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

Article 16

Examens médicaux dans le cadre du service de santé au travail

En plus de la visite d'embauche obligatoire, chaque salarié devra passer les visites médicales périodiques.

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

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

Article 17

Accidentés du travail et malades

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 intéressé une garantie de ressources égale à :

- 100 % de son salaire, dès le 1er jour et pendant les 3 premiers mois d'absence, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
- 100 % de son salaire à partir du 8e jour et jusqu'au 30e jour d'absence, en cas de maladie et d'accident de trajet ;

En cas d'absences répétées pour maladies de durée inférieure à 1 mois, au cours d'une quelconque

période de 12 mois consécutifs, le total des jours pour lesquels joue cette garantie ne peut dépasser 30 ;

- 100 % de son salaire pendant les 2e et 3e mois d'absence pour une même maladie.

Ces versements seront faits sous déduction de la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles l'ouvrier 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 l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires, les sommes ainsi versées par l'employeur le seront à titre d'avance sur ses indemnités. Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par l'ouvrier intéressé à son employeur.

Les garanties de ressources prévues dans cet article ne joueront, sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, que pour les ouvriers âgés de moins de 65 ans et comptant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale.

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

Article 18

Date d'application

La présente annexe prendra effet à partir du 1er janvier 2011.

Article 19

Publicité

La présente annexe sera déposée à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.