



CIRCULAIRE n° 3420

Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation
du 27 novembre 2018

SNTF – Alpespace
Bâtiment Annapurna
24 rue St Exupéry
73800 FRANCLIN (F)

Tél. : 04 79 26 60 70
Fax : 04 79 96 08 71

info@domaines-skiabiles.fr
www.domaines-skiabiles.fr

Le 28 décembre 2018

PYM – A1

PJ : 3

Ce qu'il faut retenir :

La réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est tenue le mardi 27 novembre 2018, à Chambéry.

De nombreux points étaient à l'ordre du jour :

1. Négociations

- a) Mise à jour de la convention : point d'avancement (FO)
- a) Emploi durable et modération du recours aux contrats de travail courts (DSF)
- b) Comité Social et Economique – CSE (DSF)

2. Formation professionnelle

- a) CQP Nivoculture (DSF)
- b) Choix OPCO (DSF)

3. Rémunérations

- a) Prime d'artificier (FO)
- b) Indemnité d'équipement (FO)
- c) Salaires (CGT)

4. Fin de saison, fin de contrat

- a) Articulation de la fin de saison et du délai de sanction (CGT)

5. Points divers

- a) Départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise (FO)
- b) Positionnement des techniciens (FO)
- c) Tapis roulants : point d'étape sur la mise en conformité (DIRECCTE)
- d) Réunions de CSE organisées aux intersaisons (FO)
- e) Dates des prochaines réunions

La prochaine CPPNI a été fixée au **12 avril 2019**, à Chambéry.

Pierre-Yves MANFREDI

Chargé de mission
Social - Formation

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation qui s'est réunie à Chambéry, le 27 novembre, était présidée par François BADET, Directeur adjoint du travail, Responsable de l'unité de Contrôle de l'Unité Territoriale de Haute-Savoie de la DIRECCTE.

Anne MARTY, Présidente de la Commission Social – Formation de Domaines Skiabiles de France conduisait notre délégation. Jean-Yves REMY participait pour une dernière fois à cette Commission paritaire.

Les deux seules organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, CGT et FO, participaient à la réunion.

**

1. Négociations

a) Mise à jour de la convention : point d'avancement (FO)

Sur la base des principes posés par l'**Accord de méthode** signé par les partenaires sociaux le 11 avril 2018, Domaines Skiabiles de France a préparé le travail technique, accompagné de son cabinet d'avocats.

Une présentation du travail déjà réalisé sera proposée en réunion paritaire le 16 janvier prochain.

**

b) Emploi durable et modération du recours aux contrats de travail courts (DSF)

Domaines Skiabiles de France a présenté l'accord qui avait été préparé lors de la réunion paritaire du 16 novembre 2018 et qui faisait suite à l'Accord de méthode signé le 11 avril 2018.

Le sujet a donné lieu à des débats nourris. Domaines Skiabiles de France a rappelé dans quelles finalités les discussions avaient été initiées. A l'occasion de la négociation UNEDIC conduite au niveau national par les partenaires sociaux, un certain nombre de branches volontaires se sont engagées à ouvrir des négociations visant à faire un état des lieux sur le sujet des contrats courts et à analyser par quels moyens elles pouvaient développer l'emploi durable et modérer le recours à ce type de contrats courts (contrats de 1 mois et moins). La signature d'un accord de branche permettra, peut-être, d'éviter une nouvelle taxation des contrats courts dans le cadre d'un système de « bonus-malus » régulièrement évoqué par l'exécutif.

Dans l'accord qui avait été préparé, Domaines Skiabes de France proposait toute une série de mesures permettant d'instaurer de la souplesse en matière de gestion du temps de travail pour faire face aux pics d'activités bien connus dans la profession, notamment au cours des saisons. Ces dispositions avaient pour objet de permettre aux salariés en poste d'accroître leur durée de travail, en fonction des besoins de l'entreprise et sur la base de leur accord, évitant ainsi d'avoir recours à du personnel extérieur embauché sur la base de contrats courts.

Même s'il a été vidé d'une partie de sa substance à la demande des syndicats (sur certains aspects liés à l'organisation du temps de travail : contingent annuel d'heures supplémentaires, modulation notamment), sa rédaction a été reprise pour parvenir à un consensus. Domaines Skiabes de France et FO ont signé cet accord (cf. pièce jointe).

**

c) Comité Social et Economique – CSE (DSF)

Domaines Skiabes de France avait préparé un projet d'accord. La CGT a proposé de l'amender sur la base d'idées potentiellement issues d'autres accords de branche sur le même sujet.

En conséquence, **la négociation sera poursuivie** lors de la réunion de travail paritaire prévue le 16 janvier prochain.

2. Formation professionnelle

a) CQP Nivoculture (DSF)

La transformation de l'examen traditionnel en CQP suit la même logique que celle qui a prévalu pour les précédents métiers. A la différence qu'ici, le niveau de l'examen correspond à la catégorie d'emploi « **Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture** ». Les partenaires sociaux réunis en CPPNI en sont d'accord et ont positionné ce CQP au **NP 212**.

Une circulaire de Domaines Skiabes de France (n° [3416](#)) apporte toutes les précisions utiles relatives à l'organisation de l'examen correspondant.

En complément, un autre **CQP « Nivoculteur »** sera créé prochainement ; il sera, lui, positionné au **NP 205**.

Pour rappel, la convention collective prévoit 4 niveaux différents de positionnement des métiers liés à la Nivoculture :

Catégorie d'emploi	CSP	NP
Nivoculteur	Ouvrier	205
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	Ouvrier	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	Ouvrier	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	Technicien	222

**

b) Choix OPCO (DSF)

Jusqu'à présent la collecte des fonds de la formation des entreprises et leur redistribution étaient assurés par des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). L'OPCA de notre branche était l'AGEFOS PME.

La dernière réforme de la formation professionnelle (en cours de mise en place), transforme ces OPCA en OPCO (Opérateurs de compétences). Leur nombre sera réduit et leur périmètre potentiellement différent et chacun des OPCO devra assurer 200 millions de collecte ou couvrir un minimum de 200.000 entreprises. Un rapport (Rapport Marx-Bagorski) a récemment été rendu à la ministre du Travail proposant de ne laisser en France que 11 OPCO (Voir ci-après). L'idée de l'exécutif serait de regrouper les branches professionnelles et, potentiellement, de continuer à en réduire le nombre "dans une logique de filières économiques cohérentes".

	Opérateur de compétences	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financier et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médico-social
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles, et du secteur de médias (presse, audiovisuel...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Service de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée

C'est l'OPCO « Service de proximité et artisanat » (n° 10) qui a été retenu par les partenaires sociaux de la branche. Ils signeront en ce sens un accord de désignation (cf. pièce jointe).

Si cette réorganisation est menée à bien dans la logique des préconisations du rapport évoqué ci-dessus, c'est dans l'OPCO n° 10 que l'on retrouvera la majorité des 47 branches jusque là hébergées par AGEFOS PME.

Les grandes missions des opérateurs de compétences devront être les suivantes :

- **d'assurer le financement** des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- **d'apporter un appui technique** aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et pour leur mission de certification ;
- **d'assurer un service de proximité** au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

3. Rémunérations

a) Prime d'artificier (FO)

FO demandait à ce que cette prime soit revalorisée à 60 €.

Domaines Skiables de France n'a pas souhaité donné suite, dans la mesure où des organisations spécifiques avaient très largement été mises en place dans les entreprises en la matière.

Il a tout de même été rappelé à cette occasion que le positionnement des pisteurs avait été récemment revalorisé.

**

b) Indemnité d'équipement (FO)

FO demandait à ce que la « *prime* » ski bâtons chaussures soit portée à 80 €. Domaines Skiables de France a rappelé qu'il ne s'agissait pas d'une « *prime* » mais d'une « *indemnité* », qui n'est donc pas versée lorsque le matériel est fourni.

Considérant que c'était effectivement le cas de figure rencontré dans la plupart des entreprises, Domaines Skiables de France n'a pas donné suite à cette requête.

Il convient de rappeler à cette occasion que c'est l'employeur qui peut-être responsable de la preuve de la bonne utilisation de cette indemnité, notamment en cas de contrôle URSSAF.

**

c) Salaires (CGT)

FO et la CGT attendaient une revalorisation des salaires de l'ordre de 3 %.

Plusieurs rounds de négociation ont eu lieu et Domaines Skiabiles de France a successivement proposé :

NR 200	NR 221	Evolution entre le NR 200 et le NR 221	NR 400	Evolution entre le NR 221 et le NR 400	Primes et indemnités
1,8 %	1,8 %	Linéaire	1,1 %	$y = ax + b$	1,8 %
2,1 %	2,1 %	Linéaire	1,5 %	$y = ax + b$	2,1 %
2,2 %	1,9 %	$y = ax + b$	1,5 %	$y = ax + b$	

La dernière proposition n'ayant pas permis d'aboutir, FO demandant 2,2 % en linéaire du NR 200 au NR 221, Domaines Skiabiles de France a fait une recommandation patronale. La [grille correspondante](#) (pièce jointe) a été calculée sur la base de la grille des NR au 1^{er} décembre 2017 qui avait été définie par accord de branche l'année dernière, en appliquant :

- + **1,9 %** du **NR 200** au **NR 221** (évolution constante).
- + **1,5 % au NR 400** (évolution linéaire selon la formule $y = ax + b$ entre le NR 221 et le NR 400).
- + **1,5 % au NR 409** (évolution constante entre le NR 400 et le NR 409).

De même, ladite recommandation définit une revalorisation des primes et indemnités conventionnelles de **1,9 %**, au 1^{er} décembre 2018 :

- Indemnité compensatrice de panier : **6,67 €**
- Indemnité compensatrice d'équipement :
 - Pour les skis et bâtons : **43,31 €**
 - Pour les chaussures : **18,36 €**
- Prime de langue étrangère : **54,68 €**
- Prime d'artificier : **34,48 €**

4. Fin de saison, fin de contrat

a) Articulation de la fin de saison et du délai de sanction (CGT)

La CGT a souhaité une nouvelle fois revenir sur un point qu'elle avait déjà évoqué en commission paritaire. Elle considère en effet que, dans certains cas observés, le délai entre le fait générateur et l'annonce de la non-reconduction au saisonnier est abusif.

Domaines Skiables de France a rappelé les dispositions de l'article 16 et la procédure de non-reconduction qui y est prévue :

« II. RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS

(...)

3. Acquisition de la reconduction

La reconduction est acquise au terme d'une première saison concluante (2 saisons pour les cadres). Si cette première saison (ou les 2 saisons pour les cadres) n'est pas concluante, la procédure définie au § 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 d'un 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), 6.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.

(...) »

A noter : En premier lieu, la non-reconduction n'est pas obligatoirement une sanction et ne s'inscrit donc pas nécessairement dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Si elle devait s'inscrire dans ce cadre, il est rappelé que toute sanction, quelle qu'elle soit, doit donner lieu à l'engagement de la procédure disciplinaire (convocation à l'entretien préalable dans le cas d'une sanction nécessitant ce type d'entretien) dans les deux mois qui suivent le jour où l'employeur a eu connaissance du fait générateur.

5. Points divers

a) Départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise (FO)

L'article 10 de l'annexe 3 de la convention collective prévoit que :

« Le technicien ou l'agent de maîtrise souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception **au moins six mois avant la date de son départ** sauf cas d'incapacité médicale constatée ».

FO regrette que ce délai de 6 mois complique parfois la situation de certains salariés saisonniers. Domaines Skiables de France a indiqué ne pas être hostile à ce que ce délai soit ramené à 3 mois à l'occasion du chantier de réécriture de la convention collective. FO fera une proposition en ce sens.

**

b) Positionnement des techniciens (FO)

Devant les interrogations de FO sur le positionnement des techniciens, Domaines Skiables de France a rappelé les termes de la convention collective (Avenant n° 65 – article 3) :

« Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont organisées en trois Catégories Socioprofessionnelles :

- ✓ Ouvriers et Employés, correspondant aux NP de base 200 à 221.
- ✓ Techniciens et Agents de Maîtrise, correspondant aux NP de base 222 à 279.
- ✓ Ingénieurs et Cadres, correspond aux NP de base 280 à 400.

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

**

c) Tapis roulants : point d'étape sur la « mise en conformité » (DIRECCTE)

La DIRECCTE a reconnu avoir inscrit ce point un peu hâtivement à l'ordre du jour de la CPPNI. Néanmoins, elle en a profité pour faire une information **sur la mise à niveau des tapis**, organisée de concert entre la DGT, DSF et les fabricants, avec l'accompagnement du STRMTG. (Cf. circulaire n° [3408](#) du 23 juillet 2018).

**

d) Réunions du CSE organisées aux intersaisons (FO)

FO a souhaité revenir une nouvelle fois sur la **participation des représentants des personnels saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons.**

Domaines Skiables de France a rappelé qu'un accord paritaire avait été signé à cet égard (Avenant n° 36), dont les dispositions étaient les suivantes :

« Les partenaires sociaux signataires considèrent qu'il est opportun de tout mettre en œuvre pour assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions pouvant avoir lieu au cours des intersaisons. En conséquence, ils conseillent aux entreprises d'une part, d'informer lesdits représentants du personnel saisonniers des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions. Sur le plan pratique, ces représentants du personnel seront informés par courrier mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion et leur rappelant qu'il leur est possible d'y assister. »

Les saisonniers concernés n'étant pas sous contrat, il n'est pas possible d'aller au-delà, même si Domaines Skiabiles de France encourage cette bonne pratique.

**

e) Dates des prochaines réunions

Les prochaines **CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle),
SPP (Section Paritaire Professionnelle)
et **SPA** (Section Paritaire d'Apprentissage)
auront lieu, le :

Lundi 14 janvier 2019, de 14h00 à 17h00 (en suivant), à Francin.

*

Une prochaine **réunion de travail paritaire** est prévue, le :

Mercredi 16 janvier 2019, de 9h30 à 12h30, à Francin

*

La prochaine **CPPNI**
(Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)
aura lieu, le :

Vendredi 12 avril 2019, de 9h00 à 13h30, à Chambéry.

Pierre-Yves MANFREDI
Chargé de mission
Social - Formation

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES REMONTEES MECANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**
*Accord relatif aux contrats courts, à la sécurisation des parcours
et au développement de l'emploi durable*

Signé entre :

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

représenté par :
Mme Anne MARTY

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports - CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL
(FNST - CGT)

représentée par :
M. Antoine FATIGA

La Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIERE (CGT - FO)

représentée par :
M. Eric BECKER

**

Préambule - Eléments de contexte

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

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

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



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

**

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles du 15 mai 1968.

**

Article 2 : Accord de méthode

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

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

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

**

Article 3 : Recours aux contrats courts

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

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

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

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

ER

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

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

- accroissement temporaire d'activité
- remplacement
- formation.

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

**

Article 4 : Diagnostic

Une première enquête diligentée auprès des entreprises représentées au sein de la Commission Social - Formation de Domaines Skiables de France a fait apparaître que les contrats courts représentaient moins de 1 % de leur masse salariale, soit moins de 2% des ETP.

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

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

- Le nombre de contrats courts est relativement faible et ne révèle pas de recours abusifs en la matière.
- Les contrats courts sont conclus dans le cadre d'accroissements temporaires d'activité liés aux week-ends ou aux vacances scolaires, pour 26 % d'entre eux.
- La courte durée des contrats est très majoritairement liée au besoin de l'entreprise qui est court, dans 77 % des cas, plutôt que fonction de la disponibilité de la personne (seulement dans 8 % des cas).
- Lorsque l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, un certain nombre de contrats courts sont également conclus en intersaison pour permettre au salarié de participer à une action de formation. La durée du CDD, qui correspond à celle prévue pour la formation, est courte mais elle s'insère dans une relation contractuelle plus longue. Ce cas de figure correspond à près de la moitié des contrats courts conclus chaque année dans la profession (49 %).
- Quantitativement, très peu de contrats courts saisonniers (18 %) ou de remplacements (seulement 4 %) sont conclus.
- Le recours à l'intérim, dans le cadre de missions courtes, est faible (plus de 3 fois moins que les CDD). Dans 96 % des cas, il s'agit de missions liées à des surcroûts d'activité.

EB

- Les contrats courts sont dans 8 % des cas occupés par des étudiants et des scolaires en période de vacances avec deux vertus essentielles : rémunération et insertion dans le monde de l'entreprise. Dans 33 % des cas, il s'agit de personnes en recherche d'emploi et dans 12 % des cas de salariés ayant déjà un poste ailleurs ou de personnes en recherche d'un complément d'activité. (dans 47 % des situations, l'employeur ne sait pas dans quel cas de figure se trouve la personne embauchée).
- Il est essentiellement fait recours aux contrats courts sur 3 familles de métiers :
 - o Remontées mécaniques (27 %)
 - o Caisse (12 %)
 - o Service des pistes (8 %).
 Pour ce qui concerne le damage et la maintenance, des mesures organisationnelles internes sont en règle générale privilégiées.
 La durée moyenne des CDD courts conclus ne varie pas tellement en fonction des métiers (entre 13,51 jours et 21,04 jours)
- La durée moyenne des contrats courts est la suivante :
 - o Pour les CDD conclus pour la réalisation d'une action de formation : 2,26 jours
 - o Pour les CDD de remplacement : 13,18 jours
 - o Pour les CDD de surcroît d'activité : 15,32 jours
 - o Pour les CDD saisonniers : 17,71 jours
 - o Pour les contrats d'intérim de surcroît d'activité : 3,76 jours.

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

**

Article 5 : Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi

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

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

*

a) Contrat de Travail Intermittent (CTI)

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

EB

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

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

*

b) Complément d'heures

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

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

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

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

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

*

c) Limitation du nombre de contrats courts


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

**

Article 6 : Mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi

a) Heures complémentaires

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



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

**

Article 7 : Moyens permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés

a) Formations de début de saison

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

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

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

*

b) Développement des formations en alternance

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

**

Article 8 : Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

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

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

*

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

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

*

EPB

c) Mesures permettant le développement de la pluriactivité

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

**

Article 9 : Mesures relatives aux contrats courts à durée déterminée ou de mission

a) Prise en compte de l'ancienneté

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

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

*

b) Succession de contrats

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

*

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

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

**

Article 10 : Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

EP

7

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

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

**

Article 11 : Promotion des dispositions du présent accord

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

**

Article 12 : Diffusion de l'accord

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

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

**

Article 13 : Entreprises de moins de 50 salariés

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

**

Article 14 : Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Chambéry.

**

Article 15 : Extension

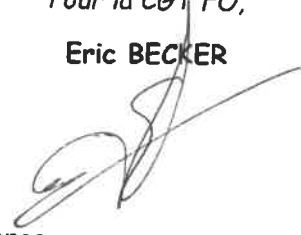
Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du Travail.

EB

A Chambéry, le 27 novembre 2018,
Fait en 10 exemplaires originaux.

Pour la FNST - CGT,
Antoine FATIGA

Pour la CGT FO,
Eric BECKER



Pour Domaines Skiables de France,
Anne MARTY



**ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2018
PORTANT DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DANS LA BRANCHE "REMONTÉES MECANIQUES ET DOMAINES SKIABLES" (IDCC 0454)**

Organisation patronale :

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE
représenté par :

Mme Anne MARTY

Organisations syndicales de salariés :

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports-
CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (FNST – CGT)
représentée par :

M. Antoine FATIGA

La Fédération Nationale des Transports FORCE
OUVRIERE (CGT - FO)
représentée par :

M. Eric BECKER

**

PREAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu de la couverture territoriale, des services de proximité, de l'expertise de l'OPCA, des relations nouées jusqu'à présent entre la branche des Remontées Mécaniques et Domaines Skiabiles et son OPCA et de la nécessité de garantir une stabilité juridique à la branche s'agissant tant de la collecte des contributions, que de la gestion des dossiers de prise en charge et de la fourniture d'un conseil opérationnel, les parties signataires conviennent de maintenir leur attachement à AGEFOS PME et de procéder à sa désignation en tant qu'opérateur de compétences.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

**

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur de proximité (AGEFOS PME – secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche des **Remontées mécaniques et Domaines skiabiles** au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L.6332 -11-1 du Code du travail issu de la loi n°2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

**

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables signée le 15 mai 1968 et étendue le 3 février 1971, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

**

ARTICLE 3 – SÉCURISATION JURIDIQUE

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche Agefos PME opérée par l'avenant n° 34 du 30 mars 2007 et confirmée par l'avenant n° 68 du 29 novembre 2017.

**

ARTICLE 4 - JUSTIFICATION LIEE A L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

BP
EIB
[Signature]

Fait à Chambéry, le 27 novembre 2018

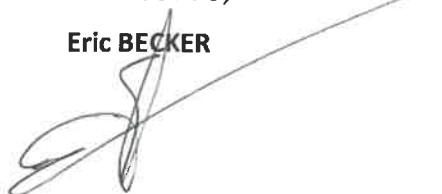
Pour la FNST – CGT,

Antoine FATIGA



Pour la CGT FO,

Eric BECKER



Pour Domaines Skiables de France,

Anne MARTY



Minimums professionnels garantis (en euros) - au 01/12/18
 F. COMMANDEMENT 2018

Grille	
NR	Taux horaire
339	22,9164
338	22,8239
337	22,7314
336	22,6389
335	22,5464
334	22,4539
333	22,3613
332	22,2687
331	22,1760
330	22,0833
329	21,9906
328	21,8979
327	21,8052
326	21,7124
325	21,6196
324	21,5267
323	21,4339
322	21,3410
321	21,2480
320	21,1551
319	21,0621
318	20,9691
317	20,8760
316	20,7830
315	20,6899
314	20,5967
313	20,5036
312	20,4104
311	20,3172
310	20,2239
309	20,1307
308	20,0374
307	19,9440
306	19,8507
305	19,7573
304	19,6639
303	19,5704
302	19,4770
301	19,3834
300	19,2899
299	19,1964
298	19,1028
297	19,0092
296	18,9155
295	18,8218
294	18,7281
293	18,6344
292	18,5406
291	18,4469
290	18,3530
289	18,2592
288	18,1653
287	18,0714
286	17,9775
285	17,8835
284	17,7895
283	17,6955
282	17,6015
281	17,5074
280	17,4133
279	17,3192
278	17,2251
277	17,1329
276	17,0397
275	16,9465
274	16,8533
273	16,7600
272	16,6666
271	16,5732
270	16,4798
269	16,3864
268	16,2928
267	16,1993

Grille	
NR	Taux horaire
266	16,1057
265	16,0121
264	15,9184
263	15,8247
262	15,7310
261	15,6372
260	15,5434
259	15,4495
258	15,3556
257	15,2616
256	15,1676
255	15,0736
254	14,9795
253	14,8854
252	14,7913
251	14,6971
250	14,6028
249	14,5085
248	14,4142
247	14,3199
246	14,2255
245	14,1310
244	14,0365
243	13,9420
242	13,8475
241	13,7529
240	13,6582
239	13,5635
238	13,4688
237	13,3740
236	13,2792
235	13,1844
234	13,0895
233	12,9945
232	12,8996
231	12,8046
230	12,7095
229	12,6144
228	12,5193
227	12,4241
226	12,3289
225	12,2336
224	12,1383
223	12,0430
222	11,9476
221	11,8896
220	11,8044
219	11,7185
218	11,6324
217	11,5461
216	11,4597
215	11,3730
214	11,2861
213	11,1990
212	11,1118
211	11,0243
210	10,9366
209	10,8487
208	10,7606
207	10,6723
206	10,5839
205	10,4952
204	10,4063
203	10,3172
202	10,2279
201	10,1384
200	10,0486