

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 49 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS

NOR : ASET1150721M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé la rédaction de l'annexe I, issue de la fusion des annexes I et II.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'annexe I

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la rédaction de l'annexe I sera désormais la suivante :

« ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Article 1^{er}

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
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 1 ^{er} degré	203
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^e degré	207
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^e 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

Salaires minimaux professionnels garantis

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'incapacité médicale constatée.

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

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 1^{er} 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 8^e jour et jusqu'au 30^e 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 2^e et 3^e 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 1^{er} 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. »

Article 2

Abrogations

De fait, les anciennes rédactions des annexes I et II sont abrogées.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

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

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.