

# CD Permanent Conventions collectives - Téléphériques et engins de remontées mécaniques

A jour au 1<sup>er</sup> mai 2007

Date du dernier texte enregistré : 16 avril 2007

Derniers textes int&eacute;grés

Voir jurisprudence

---

## Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

# Téléphériques et engins de remontées mécaniques

**IDCC 454**  
**BROCHURE JO 3122**

## Convention collective nationale du 15 mai 1968

(Étendue par arrêté du 3 février 1971, JO 27 février 1971)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des téléphériques de France (SNTF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des moyens de transports C.G.T. ;

Fédération nationale des transports Force ouvrière C.G.T.-F.O. ;

Fédération générale des syndicats des transports C.F.D.T. ;

Fédération des syndicats chrétiens des transports C.F.T.C. ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme C.G.C.

### Dispositions générales

#### Article 1

#### Champ d'application

**(Modifié par avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 16 juillet 1997)**

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'activités et de produits, approuvés par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

60 2 C : téléphériques, remontées mécaniques.

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

## **Article 2** **Durée, dénonciation, révision**

**(Modifié par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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 L. 133-1 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail.

## **Article 3** **Conventions collectives et accords antérieurs — Avantages acquis**

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.

## **Article 4** **Conventions collectives régionales et locales**

**(Modifié par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 9 novembre 1985)**

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.

## **Article 4 bis** **Négociation annuelle obligatoire**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 15 du 22 avril 1986, étendu par arrêté du 16 décembre 1987, JO 24 décembre 1987)**

Les entreprises assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise communiquent chaque année au SNTF 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 SNTF établit et diffuse le rapport prévu par l'article L. 132-12 dudit Code.

## **Article 4 ter** **Égalité professionnelle**

**(Ajouté par avenant n° 14 du 19 décembre 1985, étendu par arrêté du 18 novembre 1986, JO 30 novembre 1986)**

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.

## **Article 5**

### **Personnel saisonnier**

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.).

## **Article 6**

### **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

**(Modifié par avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 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.

## **Article 7**

### **Exercice de l'action syndicale**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 9 novembre 1985)**

#### **1 - Panneaux d'affichage**

Chaque organisation syndicale reconnue représentative 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 x 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 : convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, brèves informations syndicales, professionnelles ou sociales. 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 dans les conditions prévues par l'article L. 412-8 du code du travail.

#### **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**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, ou à la demande de son président, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

En outre, dans la limite de 4 voyages par an et par fédération nationale, les frais de transport par chemin de fer (frais de couchette inclus, le cas échéant) ou bien en cas de réunion dans la région Rhône-Alpes, les frais de transport par automobile dans la limite de 4000 km par an (tarif administration - 7 CV) seront remboursés par le S.N.T.F. aux délégués sur présentation des pièces justificatives correspondantes.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de demander leur autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la marche de l'entreprise.

## **Article 8** **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

**(Modifié par avenant n° 22 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 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.

## **Article 9** **Délégués du personnel**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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.

## **Article 10** **Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des délégués du personnel** **(mod. par ✨)**

*Avenant n° 22, 7 janv. 1998, étendu par arr. 8 janv. 1999, JO 20 janv.*

*Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007.*

### **a - Personnel permanent**

*(Avenant n° 31, 7 janv. 2006, étendu)*

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 douze mois 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.

## **Article 11 Élections (mod. par ✨)**

*Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 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 - Élections**

*(Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu)* 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.

## **Article 12** **Remplacement des délégués**

**(Modifié par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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.

## **Article 13** **Entreprises à établissements multiples**

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.

## **Article 14** **Comité d'entreprise**

**(Remplacé par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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.

## **Article 15** **Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des membres du comité d'entreprise** **(mod. par ✨)**

*Avenant n° 22, 7 janv. 1998, étendu par arr. 8 janv. 1999, JO 20 janv.*

*Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007.*

### **a - Personnel permanent**

*(Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu.)*

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 douze mois 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.

### **Article 15 bis Durée du mandat des institutions représentatives du personnel (mod. par 🗳️)**

*Avenant n° 31, 7 juin 2006, étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 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.

### **Article 16 Contrat individuel de travail (Voir aussi " Annexes catégorielles")**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 24 du 15 juin 2000 étendu par arrêté du 2 août 2001, JO 14 août 2001) [ (note 3) :**

**(3) L'application de cet article est subordonnée (voir le dernier paragraphe) à l'engagement de l'État de faire bénéficier les entreprises de la branche, en cas de manque de neige, des allocations de chômage partiel à compter de la date maximale d'embauche, notamment pour les entreprises qui devront appliquer la reconduction des contrats saisonniers.**

]

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.

## **I - Priorité de réembauchage**

La priorité de réembauchage s'applique aux entreprises satisfaisant à l'un ou l'autre des critères suivants :

- un effectif salarié moyen inférieur à 20 (apprécié conformément aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du Code du travail),

- un rapport écart type sur moyenne des chiffres d'affaires des 10 dernières saisons d'hiver supérieur à 30 %.

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. À cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. L'employeur doit répondre dans un délai de six 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 article L. 122-26 et suite du C. trav., de congé parental d'éducation article L. 122-28-1 et suite du C. trav., de congé individuel de formation article L. 931-13 et suite du C. trav., et pour d'autres motifs article L. 122-32-12 et suite, article L. 122-32-17 et suite du C. trav., en accord avec l'employeur et dans les conditions prévues aux articles du Code du travail susvisés.

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

## **II - Reconduction des contrats saisonniers**

La reconduction des contrats saisonniers, prévue à l'article L. 122-3-15 du Code du travail, s'applique, dans les conditions suivantes, aux entreprises de 20 salariés ou plus et qui présentent un rapport écart type sur moyenne des chiffres d'affaires des 10 dernières saisons d'hiver inférieur ou égal à 30 %. Une fois ces seuils passés par l'entreprise, celle-ci applique la reconduction de façon pérenne.

Les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer, en application de l'article L. 122-3-15 du Code du travail, 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 six 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 article L. 122-26 et suite du C. trav., de congé parental d'éducation article L. 122-28-1 et suite du C. trav., de congé individuel de formation article L. 931-13 et suite du C. trav. et pour d'autres motifs article L. 122-32-12 et suite, article L. 122-32-17 et suite du C. trav., en accord avec l'employeur et dans les conditions prévues aux articles du Code du travail susvisés.

### **1 - Prise d'effet des contrats saisonniers**

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

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

### **2 - 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.

### **3 - 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 saisons antérieures après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux).

### **4 - Acquisition de la reconduction**

La reconduction est acquise au terme d'une première saison concluante.

### **5 - Indemnité de non-reconduction**

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue aux articles 6.A1 , 6.A2 , 5.A3 , l'article 22 CCNP, 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 du préfet du département, via l'inspection du travail des transports.

### **7 - Bilan**

Un bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année, notamment sur la base du panel préparé par le SEATM.

Les dispositions du présent article recueillent l'assentiment plein et entier des parties signataires. Toutefois sa mise en oeuvre ne sera effective qu'après la confirmation par l'État de son engagement de faire bénéficier en cas de manque de neige, les entreprises de la branche des allocations d'aides publiques au titre du chômage partiel à compter de la date maximale d'embauche.

### **Article 16 bis Avancement**

**(Ajouté par avenant n° 16 du 2 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)**

Pour combler une vacance de poste dans un emploi quelconque, il sera de préférence, fait appel au personnel de l'entreprise, dans l'ordre suivant :

- personnel d'un même niveau de qualification,
- personnel appartenant au niveau immédiatement inférieur.

La direction, après consultation du Chef de Service responsable, décidera de la promotion éventuelle à prévoir, en tenant compte des compétences de l'intéressé, de l'ancienneté ainsi que du profil spécifique du poste et de ses contraintes particulières.

## **Article 17** **Durée du travail**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 11 du 25 mai 1982, étendu par arrêté du 22 avril 1983, JO 17 mai 1983)**

La durée du travail effectif du personnel est fixée suivant les dispositions du Code du travail, titre I, 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 bis** **Rémunération**

(Voir aussi "Annexes catégorielles")

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 18 octobre 1988, étendu par arrêté du 26 juin 1989, JO 8 juillet 1989)**

### **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 1<sup>er</sup> juin et 1<sup>er</sup> décembre, dans les conditions définies par les Conventions annexes pour chaque catégorie professionnelle.

### **2 - Mensualisation**

En conformité avec l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1978, la rémunération des salariés à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires sera mensuelle et devra être 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 douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle sera déterminée pour un horaire hebdomadaire de 39 heures et se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169.

Les heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures seront rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Le chômage des jours fériés ne pourra être pour les salariés visés par cet accord de mensualisation, totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1<sup>er</sup> mai et les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

## **Article 17 ter** **Temps de repas**

**(Modifié par avenant n° 22 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 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 les 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.

### **Article 17 quater Intempéries**

**(Ajouté par avenant n° 12 du 8 mars 1984, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> août 1986, JO 13 août 1986)**

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 sont indemnisées, pour moitié, dans la limite de 48 heures perdues dans l'année (soit du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année suivante). L'autre moitié est récupérable dans la limite de la législation en vigueur et, dans ce cas, les heures correspondantes donnent lieu à rémunération.

### **Article 18 Hygiène et sécurité**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 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.

### **Article 19 Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles**

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.

## **Article 20**

### **Absence**

**(Modifié par avenant n° 22 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 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.

## **Article 21**

### **Absence pour maladie et accident de travail**

(Voir aussi " Annexes catégorielles ")

**(Modifié par avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 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 remplaçant 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, par 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 par 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 du 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 .

### **4 - Absence pour maternité**

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 équivalant 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.

### **Article 21 bis Prévoyance (mod. par )**

*Avenant n° 30, 18 févr. 2005, étendu par arr. 8 mars 2006, JO 26 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005*

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 œuvre 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 - Garanties 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 3<sup>e</sup> catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4-3<sup>o</sup> 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 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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'invalidité civile.

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 55<sup>e</sup> 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 :

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
Décès GNP	0,18 % TA/TB/TC	0,09 % TA/TB/TC	0,09 % TA/TB/TC
Rente éducation, à défaut rente de conjoint, OCIRP	0,17 % TA/TB	0,085 % TA/TB	0,085 % TA/TB
Totaux	0,35 % TA/TB 0,18 % TC	0,175 % TA/TB 0,09 % TC	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 22 Ancienneté**

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été inscrit sur les registres de l'entreprise d'une façon continue ou non, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les périodes de travail effectif passées dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les absences régulières et les congés payés ;
- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu avec prise en charge par la sécurité sociale. La maladie de longue durée ne sera prise en compte que dans la limite maximale de 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 prises en considération les durées des contrats de travail rompus pour faute grave ou résiliés du fait du salarié.

### **Article 23 Licenciements collectifs**

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.

## **Article 24**

### **Article réservé**

**(Abrogé par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 9 novembre 1985)**

## **Article 25**

### **Délai-congé**

(Voir aussi " Annexes catégorielles ")

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

## **Article 26**

### **Indemnités de licenciement**

(Voir aussi " Annexes catégorielles ")

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.

## **Article 27**

### **Congés payés**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 11 du 25 mai 1982, étendu par arrêté du 22 avril 1983, JO 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 L. 223-2 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,
- 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 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne sera pas obligatoirement dissociée du congé principal ; si elle l'était, elle ne serait pas prise en compte pour l'ouverture du droit à congé supplémentaire pour fractionnement, tels que définis par l'article L. 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.

## **Article 28**

### **Compensation du travail des jours fériés**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 11 du 25 mai 1982, étendu par arrêté du 22 avril 1983, JO 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 1<sup>er</sup> novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai.

## **Article 29**

### **Congés exceptionnels**

**(Complété par avenant n<sup>o</sup> 22 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 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 d'un enfant : 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 ou 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 aux 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 deux d'une façon continue.

## **Article 30**

### **Retraites complémentaires**

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.

## **Article 30 bis**

### **Formation professionnelle**

**(Ajouté par avenant n<sup>o</sup> 14 du 19 décembre 1985, étendu par arrêté du 18 novembre 1986, JO 30 novembre 1986)**

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 remontés 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<sup>o</sup> 1 donnent lieu à la délivrance d'attestations ou de diplômes qui sont prises en

compte dans la définition des emplois contenus dans les différentes annexes de la CCN.

Dans les entreprises de moins de 50 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 6 mois, formulée par l'une des parties, les dispositions susvisées sont valables pour une durée de 5 ans.

### **Article 30 ter** **Formation professionnelle**

**(Ajouté par avenant n° 21 du 16 janvier 1996, étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1<sup>er</sup> août 1996)**

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

Sont obligatoirement versés à la section financière spécifique de l'Afos PME, 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 OPCA compétents).

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du jour de la signature.

### **Article 31** **Conciliation**

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 organisations signataires de ladite convention.

#### **Article 32 Conventions annexes**

**(Remplacé par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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 (Annexe I) ;
2. Employés (Annexe II) ;
3. Techniciens et agents de maîtrise (Annexe III) ;
4. Ingénieurs et cadres (Annexe IV) .

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.

#### **Article 33 Date d'application**

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

#### **Article 34 Publicité**

**(Remplacé par avenant n° 13 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 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.

## **Annexes catégorielles**

### **Annexe I**

# Ouvriers

## Accord du 11 décembre 1968

(Étendu par arrêté du 3 février 1971, JO 27 février 1971)

### Article 1

#### Objet

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 » occupé dans les entreprises visées par cette convention.

### Article 2

#### Champ d'application

La présente annexe concerne :

- les ouvriers permanents ;
- les ouvriers saisonniers.

### Article 3

#### Période d'essai

**(Modifié par avenant n° 24 du 4 février 1981, étendu par arrêté du 17 juillet 1981, JO 22 septembre 1981)**

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effectif dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 16 de la convention collective nationale.

La durée de la période d'essai est fixée à deux semaines.

Pendant cette période, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Tout agent saisonnier ayant déjà accompli une saison dans l'entreprise n'aura pas à effectuer de période d'essai pour un même emploi.

### Article 4

#### Affectation temporaire - Changement d'emploi

**(Modifié par avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> novembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)**

#### 1 - Lorsqu'un ouvrier est affecté temporairement

et pour une durée supérieure à huit jours consécutifs 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, l'ouvrier 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, l'ouvrier doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de quatre mois ; elle peut toutefois être portée à six mois en cas de remplacement d'un ouvrier absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

#### 2 - Lorsqu'un ouvrier est affecté définitivement

à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi comporte un salaire minimal professionnel garanti inférieur à celui de son ancien emploi, l'ouvrier a le

droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'ouvrier refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur ; s'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Si le nouvel emploi comporte un salaire minimal professionnel garanti supérieur à celui de son ancien emploi, l'ouvrier est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

## **Article 5 Délai-congé**

**(Modifié par avenant n° 30 du 4 octobre 1984, étendu par arrêté du 18 octobre 1985, JO 9 novembre 1985)**

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un ouvrier de l'entreprise donne lieu à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est d'une semaine ;
- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant moins de six mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est d'une semaine ;
- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans, le délai-congé est d'un mois ;
- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant deux ans d'ancienneté, le délai-congé est de deux mois.

L'ouvrier perd son droit au préavis et à l'indemnité de préavis en cas de licenciement pour faute grave, celle-ci étant, le cas échéant, appréciée par les tribunaux.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, dans la limite maximale de quarante-huit 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 d'une 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 6 Indemnité de licenciement**

**(Modifié par avenant n° 5 du 15 mars 1974, étendu par arrêté du 19 novembre 1974, JO 12 janvier 1975)**

L'ouvrier licencié comptant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à vingt heures de salaire ou un dixième de mois (au choix du salarié) par année d'ancienneté.

Toutefois, pour l'ouvrier comptant plus de trois ans d'ancienneté, cette indemnité sera de trente heures de salaire ou trois vingtièmes de mois (au choix du salarié) par année d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des trois derniers mois.

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

## **Article 7 Classification**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 51 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 20 janvier 1999)**

(V. Nouvelle classification : Avenant n° 32, 5 juillet 2006)

Les ouvriers de la profession sont classés dans les catégories suivantes d'après les emplois qu'ils occupent, étant entendu que les ouvriers d'une catégorie effectuent aussi les travaux prévus dans les catégories précédentes et que compte tenu des conditions d'exploitation, un même ouvrier pourra tenir le cas échéant plusieurs des emplois définis ci-après ; il sera, dans ce cas classé dans la catégorie la plus élevée des emplois qu'il occupe.

D'une façon générale, tout le personnel cité dans les catégories 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 plusieurs langue(s) étrangère(s). Il reçoit pour cela et selon le poste qu'il occupe, une formation appropriée.

## **Catégorie 1**

— Emploi théorique de base aucun salarié ne peut être classé dans cette catégorie.

## **Catégorie 2**

— Agent affecté à l'exploitation des remontées mécaniques et des domaines skiables.

— Autres emplois ne nécessitant pas de qualification particulière.

— Pisteur patrouilleur.

## **Catégorie 3 A**

— Conducteur de téléskis confirmé.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite de l'appareil ou d'un appareil similaire).

— Cabinier de téléphérique confirmé.

(La confirmation s'entend après deux saisons permanentes aux postes concernés).

— Contrôleur de titres de transport confirmé.

(La confirmation s'entend après deux saisons permanentes aux postes concernés).

— Ouvrier d'entretien et de montage.

— Conducteur de véhicules routiers ou de chantiers (permis VL).

— Ouvrier attaché à la production de neige.

— Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1<sup>er</sup> degré.

— Conducteur d'engins de damage ou de travaux publics ou de travaux publics ne nécessitant pas le permis C effectuant la vérification et l'entretien courant du matériel.

## **Catégorie 3B**

— Pisteur-secouriste confirmé exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1<sup>er</sup> degré.

(La confirmation s'entend après deux saisons permanentes au poste concerné).

## **Catégorie 4**

— Conducteur confirmé de plusieurs téléskis groupés.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite d'appareils similaires).

— Conducteur de téléporté à pinces fixes.

— Cabinier de téléphérique participant à l'entretien courant.

— Agent polyvalent confirmé dans plusieurs fonctions de la catégorie 3.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite des appareils).

— Contrôleur assermenté.



— Ouvrier d'entretien et de montage confirmé (tous corps d'état).

(La confirmation s'entend après deux saisons aux postes concernés).

— Magasinier.

— Conducteur de véhicules de transport en commun, y compris à titre annexe.

— Ouvrier confirmé attaché à la production de neige et à l'entretien des installations.

(La confirmation s'entend après deux saisons aux postes concernés).

— Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2<sup>e</sup> degré.

— Conducteur confirmé d'engins de damage ou de travaux publics assurant la vérification, l'entretien et la maintenance du matériel.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons de conduite permanente des engins).

## **Catégorie 5**

— Conducteur confirmé de téléporté à pinces fixes.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite de l'appareil ou d'un appareil similaire).

— Conducteur de télésiège débrayable et de télécabine débrayable.

— Ouvrier d'entretien et de montage qualifié (tous corps d'état).

— Pisteuse-secouriste confirmé exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2<sup>e</sup> degré.

(La confirmation s'entend après deux saisons permanentes au poste concerné).

— Responsable d'équipe de pisteurs patrouilleurs.

— Responsable d'équipe d'engins de damage.

## **Catégorie 6**

— Conducteur confirmé de télésiège débrayable ou de télécabine débrayable.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite de l'appareil ou d'un appareil similaire).

— Conducteur confirmé de téléphérique, de funiculaire, de DMC.

(La confirmation s'entend après l'obtention de l'attestation professionnelle de conduite, ou après deux saisons dont l'activité principale est la conduite de l'appareil ou d'un appareil similaire).

— Conducteur de véhicules de transport en commun assurant le transport du public et assurant l'entretien et la maintenance de l'appareil.

— Responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de production de neige ayant moins de 6 salariés sous ses ordres.

Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3<sup>e</sup> degré.

## **Catégorie 7**

— Responsable d'une équipe d'exploitation, de remontées mécaniques, ou adjoint d'un chef de secteur de remontées mécaniques.

— Ouvrier d'entretien et de montage hautement qualifié (tous corps d'état).

— Responsable d'équipe de pisteurs-secouristes ou chef de secteur pistes ayant moins de 6 personnes sous ses ordres nécessitant un niveau de 3<sup>e</sup> degré confirmé.

(La confirmation s'entend par la prise effective et permanente du poste de responsable d'équipe ou de chef de secteur pistes).

## **Catégorie 8**

— Responsable de secteur ayant la responsabilité de téléportés et de téléskis (moins de 5 appareils et moins de 10 salariés).

— Ouvrier hautement qualifié spécialisé en technologies nouvelles (informatique, hydraulique, électronique...).

— Technicien diplômé non confirmé.

— Responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de production de neige ayant plus de 6 salariés sous ses ordres.

— Chef d'équipe de pisteurs-secouristes ou chef de secteur pistes ayant de 6 à 9 personnes sous ses ordres.

Les coefficients des catégories définies ci-dessus sont fixés aux valeurs suivantes :

Catégorie 1 : 100

Catégorie 2 : 125

Catégorie 3 A : 131

Catégorie 3 B : 136

Catégorie 4 : 143

Catégorie 5 : 148

Catégorie 6 : 159

Catégorie 7 : 170

Catégorie 8 : 179

## **Article 8**

### **Salaires minimal professionnel garanti**

(Voir " Salaires")

En aucun point du territoire le salaire d'un ouvrier relevant de la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de dix-huit ans, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 8 bis**

### **Langues étrangères**

(Voir " Salaires")

**(Ajouté par avenant n° 35 du 2 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)**

Une prime mensuelle sera attribuée à l'ouvrier, par langue étrangère connue par lui et nécessaire à son travail.

## **Article 9**

### **Indemnité compensatrice de panier**

(Voir " Salaires")

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 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 à la retraite**

(mod. par →)

Résultant de : Avenant n° 64, 26 mai 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août

## **A - Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

L'ouvrier souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de son départ sauf cas d'incapacité médicale constatée.

### **1 - Départ des ouvriers âgés de 65 ans ou plus**

Le départ volontaire d'un ouvrier âgé de 65 ans ou plus pour faire valoir ses droits à la retraite ouvre droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité est égale à :

- 0,1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quant il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 0,15 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 ;
- 0,25 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 le salaire moyen des 3 derniers mois.

### **2 - Départ des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans**

Lorsque le départ d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans s'effectue pour faire valoir ses droits à la retraite, l'intéressé perçoit une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ouvriers ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 2,5 % par année d'anticipation, soit de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ entre 60 et 61 ans.

### **3 - Départ anticipé (avant l'âge de 60 ans)**

Tout salarié ayant commencé à travailler jeune pourra demander son départ anticipé à la retraite avant l'âge de 60 ans à condition qu'il remplisse les dispositions prévues à cet égard dans la loi portant réforme des retraites n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 23) et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Dans ce cas, l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-avant, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ouvriers ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 12,5 %.

## **B - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

### **1 - Mise à la retraite des ouvriers âgés de 65 ans ou plus**

La mise à la retraite à partir de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement.

Elle ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphe 1, du présent article, en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier à la date de son départ de l'entreprise.

## **2 - Mise à la retraite des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans**

La mise à la retraite des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'ouvrier remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Elle s'accompagne d'une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphes 1 et 2 du présent article, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

### **Article 11 Indemnité de dénivellation**

**(Modifié par avenant n° 7 du 27 février 1975, étendu par arrêté du 3 septembre 1975, JO 16 septembre 1975)**

Tout ouvrier appelé à subir une dénivellation supérieure à 1000 m et à une fréquence minimale de cinq trajets (montée ou descente) par heure recevra une indemnité d'inconfort égale à 10% de son salaire horaire pendant le temps passé dans la cabine, toute heure commencée étant due.

Pour des dénivellations comprises entre 800 et 1000 m le taux de cette indemnité sera de 3% dans les mêmes conditions de fréquence et de durée.

### **Article 12 Indemnité d'altitude**

**(Complété par avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> novembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)**

Les travaux en altitude demandant un effort physique important seront considérés comme travaux de force et entraîneront un supplément du salaire horaire de l'intéressé de 10%.

Ce supplément de salaire est dû lorsque le travail est effectué à une altitude de l'ordre de 1000 m 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 1000 m.

### **Article 12 bis Prime d'artificier**

**(Ajouté par avenant n° 51 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 20 janvier 1999)**

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 de 164 F au 1<sup>er</sup> juin 1998 par mois d'activité correspondante.

### **Article 13 Travail de nuit**

**(Modifié par avenant n° 9 du 3 juin 1975, étendu par arrêté du 31 décembre 1975, JO 25 janvier 1976)**

Le salaire horaire de l'ouvrier appelé à travailler exceptionnellement entre 22 h et 6 h est majoré 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.

### **Article 13 bis Compensation du travail de nuit programmé (Ajouté par avenant n° 45 du 8 juin 1995, étendu par arrêté du 19 janvier 1996, JO 6 février 1996)**

L'ouvrier qui aura, de manière habituelle et programmée, travaillé au moins sept heures consécutives dont au moins quatre heures consécutives dans la plage horaire de vingt-deux heures à six heures, bénéficiera d'une compensation égale à 20 p. 100 du salaire horaire de base, en repos compensateur ou en équivalent salaire pour les heures effectuées entre vingt-deux heures et six heures. Cette compensation n'est pas cumulable avec les accords d'entreprises.

#### **Article 14** **Indemnité compensatrice d'équipement** (Voir " Salaires")

En raison des conditions particulières de travail de la profession, nécessitant des équipements spéciaux, les ouvriers 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 pour les chaussures.

#### **Article 15** **Habillement**

**(Modifié par avenant n° 27 du 16 novembre 1981, étendu par arrêté du 4 mai 1982, JO 27 mai 1982)**

L'entreprise prêtera au personnel, suivant la nature du travail assuré et dans des conditions précisées par la voie du règlement intérieur ; un anorak ou deux combinaisons ou deux bleus de travail et tout autre équipement nécessaire à l'exécution du travail.

#### **Article 16** **Visites médicales**

En plus de la visite d'embauche obligatoire, chaque agent devra subir une visite médicale annuelle.

Pour les ouvriers appelés à travailler en altitude (voir article 12 ci-dessus) ou à subir des dénivellations fréquentes (voir article 11 ci-dessus), la visite d'embauche sera complétée notamment par une consultation de cardiologie et une consultation d'oto-rhino-laryngologie. Ces consultations devront être demandées aux spécialistes par le médecin du travail, qui devra leur préciser les conditions particulières de travail des intéressés.

Si les consultations de cardiologie et d'oto-rhino-laryngologie prévues ci-dessus pour les ouvriers appelés à travailler en altitude ou à subir des dénivellations fréquentes n'ont pas été faites, soit lors de l'embauchage, soit depuis, ces visites devront être subies par les intéressés avant la saison d'hiver commençant immédiatement après la signature de la présente annexe.

En cas d'apparition de troubles particuliers, il serait fait recours de nouveau au spécialiste.

Les visites médicales sont faites aux frais de l'entreprise, qui remboursera les pertes de salaire et les frais éventuels de déplacement.

#### **Article 17** **Accidentés du travail et malades**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 52 du 7 janvier 1998, étendu par arrêté du 8 janvier 1999, JO 20 janvier 1999)**

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 à l'ouvrier intéressé une garantie de ressources égale à :

**1 - 1.** 100 % de son salaire pendant les trois premiers mois d'absence, inclusivement en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle.

**2 - 2. a)** 100 % de son salaire à partir du huitième jour et jusqu'au trentième jour d'absence, inclusivement en cas de maladie.

En cas d'absences répétées pour maladies de durée inférieure à un mois, au cours d'une quelconque période de douze mois consécutifs, le total des jours pour lesquels joue cette garantie ne peut dépasser trente. Elle joue toutefois en cas de maladie subséquente et d'une durée supérieure à trente jours.

b) 100% de ce salaire pendant les deuxième et troisième 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 ces 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 soixante-cinq ans et comptant au moins un 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<sup>er</sup> janvier 1969.

## **Article 19**

### **Publicité**

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine dans les mêmes conditions que la partie principale de la convention collective nationale.

## **Départ et mise à la retraite**

# **Avenant n° 64 du 26 mai 2004**

(Étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août)

## **Préambule**

Compte tenu des modifications apportées par la loi n° 2003-775, du 21 août 2003, portant réforme des retraites, les parties sont convenues de la nécessité de modifier les dispositions de la convention collective relatives au départ et à la mise à la retraite, notamment au vu des conditions de pénibilité du travail dans les entreprises de la branche.

## **Article 1er**

En raison de l'intérêt présenté par la possibilité d'autoriser la mise à la retraite de salariés dès l'âge de 60 ans, les parties sont convenues de définir les conditions de cette mise à la retraite avant l'âge de 65 ans et les contreparties en termes de formation professionnelle ou d'emploi requises par les dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail issues de l'article 16 de la loi n° 2003-775.

## **Article 2**

(Voir article 10 de l'accord du 11 décembre 1968)

## **Article 3**

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, des salariés, entre 60 et 65 ans, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est possible, moyennant :

- soit une contrepartie en termes de formation selon les modalités suivantes :
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,05 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 0,30 % pour l'année 2004 et 0,45 % à partir de 2005, pour un nombre de départs se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 0,35 % pour l'année 2004 et 0,50 % à partir de 2005, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- pour les entreprises de plus de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,10 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année en

cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 1 %, pour un nombre de départs se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 1,10 %, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- soit, pour les entreprises qui appliquent la reconduction, une contrepartie en termes d'emploi :
- à raison de 1 embauche pour 2 mises à la retraite, sur une période allant de 24 mois avant la première mise à la retraite à 12 mois après la seconde mise à la retraite.

#### **Article 4**

Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail, livre I<sup>er</sup>, titre III, chapitre III, section 3.

### **Salaires**

## **Avenant n° 63 du 14 novembre 2003** (Étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

### **Préambule**

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 visant à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans.

#### **Article 1er**

Des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont créées par division, par 169, des salaires minimaux des grilles conventionnelles correspondantes de décembre 2002. Ces nouvelles grilles sont destinées à établir la rémunération minimale de chaque salarié en multipliant le taux horaire correspondant à son coefficient et à son ancienneté par sa durée mensuelle de travail.

#### **Article 2**

Les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» progresseront, au titre de la convergence, de 11,43 % sur trois ans, soit 3,674 % le 1<sup>er</sup> décembre des années 2003, 2004 et 2005.

#### **Article 3**

Les augmentations liées à la convergence ne se cumulent pas avec les accords déjà négociés dans les entreprises et visant à garantir, tout ou partie de la rémunération des salariés dont l'horaire de travail aurait été réduit en dessous de 39 heures. De surcroît, lorsque des indemnités différentielles ont été créées, il sera possible d'en réduire proportionnellement le montant et ce, dans le respect des accords d'entreprise existants.

#### **Article 4**

Les grilles actuelles de rémunérations 169 heures sont conservées, en référence, en tant que «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005».

#### **Article 5**

Les grilles servant désormais à calculer la rémunération minimale de tous les salariés (permanents et saisonniers) sont les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» :

- pour le personnel mensualisé, la rémunération s'obtient en multipliant le taux horaire correspondant au coefficient et à l'ancienneté du salarié par sa durée mensualisée du travail ;
- pour le personnel non mensualisé, la rémunération minimale s'obtient en multipliant le taux horaire correspondant au coefficient et à l'ancienneté du salarié par sa durée réelle de travail au cours du mois.

Les salaires ainsi obtenus doivent être, pour les entreprises ayant réduit leur durée du travail à 35 heures avec maintien de la rémunération à 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre l'évolution de la grille conventionnelle, comparés avec les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» et complétés, le cas échéant, à due concurrence (complément différentiel).

## **Article 6**

Les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» ne peuvent plus désormais être utilisées que par les entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre l'évolution de la grille conventionnelle, pour des salariés à temps plein.

## **Article 7**

Au 1<sup>er</sup> décembre 2003, par rapport aux grilles de décembre 2002, les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont revalorisées de :

- + 5,75 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 125;
- + 5,75 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1<sup>er</sup> décembre 2003 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1<sup>er</sup> décembre 2002 et incluent les revalorisations provisionnelles au 1<sup>er</sup> juin 2003.

Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

## **Article 8**

Au 1<sup>er</sup> décembre 2003, les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» sont revalorisées, par rapport aux grilles conventionnelles de décembre 2002, alors appelées «grilles de salaires minimaux professionnels garantis», pour 169 heures, de :

- + 2,00 %, au coefficient 125 ;
- + 2,00 %, au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1<sup>er</sup> décembre 2003 s'appliquent sur les salaires conventionnels du 1<sup>er</sup> décembre 2002 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1<sup>er</sup> juin 2003.

Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

## **Article 9**

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 1,90 %, au 1<sup>er</sup> décembre 2003 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,17 euros à 5,27 euros.

Indemnité compensatrice d'équipement :

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 33,59 euros à 34,23 euros ;
- pour les chaussures : elle est portée de 14,25 euros à 14,52 euros.

Prime de langue étrangère : elle est portée de 42,42 euros à 43,23 euros.

Prime d'artificier : elle est portée de 26,75 euros à 27,26 euros.

## **Article 10**

Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail, livre I, titre III, chapitre III, section 3.

# **Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1<sup>er</sup> décembre 2003**

## **Annexe I (art. 8)**

**1 -**

**Salariés bénéficiant de la mensualisation**



(Montants en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 3 ans	7,22	7,40	7,54	7,74	7,88	8,18	8,48	8,71
De 3 à 6 ans	7,41	7,59	7,73	7,94	8,08	8,40	8,70	8,94
De 6 à 9 ans	7,60	7,78	7,93	8,14	8,29	8,61	8,92	9,17
De 9 à 12 ans	7,79	7,98	8,13	8,35	8,50	8,82	9,14	9,40
De 12 à 15 ans	7,98	8,17	8,33	8,55	8,71	9,04	9,37	9,62
De 15 à 18 ans	8,17	8,37	8,53	8,75	8,91	9,25	9,59	9,85
De 18 à 20 ans	8,36	8,56	8,72	8,96	9,12	9,47	9,81	10,08
Plus de 20 ans	8,48	8,69	8,86	9,09	9,26	9,61	9,96	10,23

## 2 -

### Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(Montants en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 12 mois	7,22	7,39	7,54	7,74	7,88	8,18	8,48	8,71
De 1 à 2 ans	7,28	7,46	7,60	7,80	7,95	8,25	8,55	8,79
De 2 à 3 ans	7,34	7,52	7,67	7,87	8,02	8,32	8,62	8,86
De 3 à 4 ans	7,41	7,59	7,73	7,94	8,08	8,39	8,70	8,94
De 4 à 5 ans	7,47	7,65	7,80	8,01	8,15	8,47	8,77	9,01
De 5 à 6 ans	7,53	7,72	7,87	8,07	8,22	8,54	8,85	9,09
De 6 à 7 ans	7,60	7,78	7,93	8,14	8,29	8,61	8,92	9,17
De 7 à 8 ans	7,66	7,85	8,00	8,21	8,36	8,68	8,99	9,24
De 8 à 9 ans	7,72	7,91	8,06	8,28	8,43	8,75	9,07	9,32
De 9 à 10 ans	7,79	7,98	8,13	8,35	8,50	8,82	9,14	9,40
De 10 à 11 ans	7,85	8,04	8,20	8,41	8,57	8,90	9,22	9,47
De 11 à 12 ans	7,91	8,11	8,26	8,48	8,64	8,97	9,29	9,55
De 12 à 13 ans	7,98	8,17	8,33	8,55	8,71	9,04	9,37	9,62
De 13 à 14	8,04	8,24	8,39	8,62	8,77	9,11	9,44	9,70